



**NUORTEN LÄHIHOITAJIEN**  
**KÄSITYKSIÄ**  
**TYÖELÄMÄTAIDOISTA**

Jutta Väänänen

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2014  
Ylempi ammattikorkeakou-  
lututkinto  
Sosiaali- ja terveysalan ke-  
hittämisen ja johtamisen  
koulutusohjelma

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto  
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

JUTTA VÄÄNÄNEN:

Nuorten lähihoitajien käsityksiä työelämätaidoista

Opinnäytetyö 67 sivua, joista liitteitä 15 sivua  
Marraskuu 2014

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata nuorten lähihoitajien käsityksiä työelämätaidoista ja työelämän pelisäännöistä sekä myös kuvata heidän työelämäodotuksiaan. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Invalidiliiton Asumispalvelut Oy:n kanssa ja tavoitteena oli lähihoitajien kokemuksista saadun tiedon perusteella luoda yhtiölle esimiestyön välineeksi toimintamalli, joka tukee nuorten lähihoitajien työelämään siirtymistä ja työhön sitoutumista sekä lisää heidän valmiuksiaan toimia vastuullisesti työyhteisössä.

Opinnäytetyön tutkimustehtävät olivat: mitä työelämätaidot ja alaistaidot ovat nuorten lähihoitajien kuvaamana, mitä nuoret lähihoitajat ajattelevat työelämän pelisäännöistä ja mitä he odottavat työelämältä?

Opinnäytetyöhön haastateltiin neljää Invalidiliiton Asumispalvelut Oy:n palveluksessa työskentelevää, 1990-luvulla syntynyttä ja alle vuoden ajan työelämässä ollutta lähihoitajaa. Aineiston keruu toteutettiin teemahaastatteluna ja aineisto analysoitiin sisällön analyysillä. Opinnäytetyön tekemisessä noudatettiin laadullisen tutkimuksen periaatteita.

Opinnäytetyön tuloksena pystyttiin muodostamaan kuva uuden sukupolven lähihoitajien työelämään liittyvistä käsityksistä. Nuorten lähihoitajien käsityksen mukaan työelämä tulee pitää voimakkaasti erillään muusta elämästä. He pitävät työelämätaitona selkeää ammatillista suhtautumista työasioihin ja arvostavat yhteisöllisyyttä sekä hyviä vuorovaikutustaitoja. Nuoret lähihoitajat pitävät työelämän pelisääntöjä merkittävinä, mutta eivät välttämättä osaa noudattaa niitä työelämään tullessaan.

Tulevaisuuden työelämältä nuoret lähihoitajat odottavat rentoa ilmapiiriä ja mahdollisuutta räätälöidä työstä itselleen sopivaa. Heille elämä on tärkeämpää kuin työ. Tästä huolimatta vastuullinen työ koetaan tärkeänä, samoin arvostetaan työtovereita. Esimieheltä odotetaan jämäkkää ja ammatillista otetta työryhmän johtamiseen.

Tämän opinnäytetyön tulokset olivat samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa. Merkittävimpänä asiana työelämän kannalta esiin nousi nuorten lähihoitajien odotus työn ja työaikojen joustavuudesta sekä työn räätälöimisen mahdollisuuksista. Tämä tulee olemaan haaste, johon sosiaali- ja terveysalan työnantajien pitää pystyä tavalla tai toisella vastaamaan.

---

Asiasanat: työelämätaidot, työelämäodotukset, y-sukupolvi, z-sukupolvi

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Master's Degree Programme in Development and Management of Health Care and Social Services

VÄÄNÄNEN, JUTTA:  
Young Practical Nurses' Perceptions of Working Life Skills

Master's thesis 67 pages, appendices 15 pages  
November 2014

---

The purpose of this study was to describe young practical nurses' perceptions of working life skills, the ground rules of working community and their expectations of future working life. This study was made in co-operation with Invalidiliiton Asumispalvelut Oy (Housing Services provided by The Finnish Association of People with Physical Disabilities) and the goal of the study was to create a new practice for the company to ease young employees adapting to working life and to improve their commitment to their work.

The data were collected by using thematic interviewing four young practical nurses that worked in the Invalidiliiton Asumispalvelut Oy at the time. These practical nurses were born in the 1990's and had been in work within a year after graduating. The data were analysed by applying a data-oriented content analysis.

As a result of this study it can be said that young practical nurses wanted to keep working life strongly separated from their free time. These young practical nurses thought that working life skill was to keep relationship professional with co-workers and customers. They thought it was important to have good interaction skills. They also felt that the ground rules of working community were important, but they did not necessarily know those rules when they began their working career.

These young practical nurses expected flexibility from future working life. They wanted to enjoy their work and they also wanted to act on their own working times. Young practical nurses expected their supervisor to be easy to talk to but to also a strong leader.

The results of this study were quite similar to previous researches. Future challenge to health care and social services employers is to create flexible working opportunities. Good managers are also needed to lead these new generations.

Key words: working life skills, work expectations, generation Y, generation Z

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS .....	9
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TUTKIMUSTEHTÄVÄT JA TAVOITE .....	11
4	TYÖNTEKIJÄN TAIDOT JA ASENTEET .....	12
4.1	Työelämätaidot .....	12
4.2	Alaistaidot.....	13
4.3	Työelämän pelisäännöt.....	14
4.4	Sukupolvet Y ja Z työelämässä .....	16
4.5	Kirjallisuuskatsaus .....	18
4.5.1	Kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen .....	19
4.5.2	Kirjallisuuskatsauksen tulokset .....	21
5	OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTTAMINEN .....	23
5.1	Laadullinen tutkimus .....	23
5.2	Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	24
5.2.1	Haastatteluihin valmistautuminen .....	25
5.2.2	Haastattelujen toteuttaminen .....	26
5.3	Aineiston analyysi.....	27
6	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET .....	34
6.1	Työelämätaidot .....	34
6.1.1	Ammatillisuus.....	34
6.1.2	Yhteisöllisyyden hallitseminen .....	36
6.1.3	Yksilön ominaisuudet ja yksityisyyden arvostaminen.....	38
6.2	Työelämäodotukset .....	39
6.2.1	Vastuullisesta työstä toimeentulo .....	39
6.2.2	Työtä yhteisössä esimiehen johdolla .....	40
6.2.3	Omaan elämään sopivaa työtä.....	42
7	POHDINTA .....	45
7.1	Tulosten tarkastelua .....	45
7.2	Opinnäytteen eettiset kysymykset.....	48
7.3	Opinnäytteen luotettavuuden arviointi .....	49
7.4	Työelämän kehittäminen .....	50
	LÄHTEET .....	51
	<b>LIITTEET</b> .....	53
	Liite 1. Kirjallisuuskatsauksen alkuperäistutkimusten luotettavuuden arviointiin käytetty lomake. ....	53

Liite 2. Kirjallisuuskatsauksen alkuperäistutkimusten näytön asteen arviointi. (Suomen Sairaanhoidajaliitto, 2004, 21.).....	54
Liite 3. Kirjallisuuskatsauksen alkuperäistutkimukset taulukoituna.....	55
Liite 4. Saatekirje .....	57
Liite 5. Teemahaastattelun aihepiirit tutkimuskysymyksittäin .....	58
Liite 6. Aineiston analyysi taulukoituna. Työelämätaidot.....	59
Liite 7. Aineiston analyysi taulukoituna. Työelämäodotukset.....	63
Liite 8. Pääkäsitteiden muodostuminen sisällön analyysissä. Työelämätaidot.....	66
Liite 9. Pääkäsitteiden muodostuminen sisällön analyysissä. Työelämäodotukset. ....	67

## 1 JOHDANTO

Suomalaisessa työelämässä eletään murrosvaihetta. Tätä murrosta ovat aikaansaamassa teknologian voimakas kehittyminen, talouden globalisaation eteneminen, ympäristökysymysten ajankohtaisuus, väestön ikääntyminen ja yhteisön arvoissa tapahtumassa olevat muutokset. Tähän nopeaan muutokseen sisältyy työelämän laadun ja työhyvinvoinnin kannalta monia uhkia ja kriittisiä tekijöitä, joihin voidaan vaikuttaa työelämän proaktiivisella kehittämisellä. Työelämän kehittäminen vaatii nykynäkemyksen mukaan muun muassa ihmisten työelämävalmiuksien ja tulevaisuuden työelämässä tarvittavan osaamisen joustavaa tukemista sekä ihmisten työelämään osallistumisen parantamista yksilöllisempien sopimusten avulla. (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo 2012, 3.)

Uudistuvan työelämän vaikutukset näkyvät työtä tekeville ihmisille osaamis- ja vaatimustason kasvuna sekä uusina koulutuksellisin tarpeina. Pitää ottaa käyttöön uusia työn organisointimuotoja ja uusia palkitsemis- ja johtamisjärjestelmiä ja pystyä käyttämään yhä enemmän tietotekniikkaa työssä. Työelämä on monitekijäistä ja monimutkaistuu yhä enemmän. Työn muodot muuttuvat – syntyy koti- ja etätyötä ja työn liikkuvuus sekä työmatkustaminen lisääntyvät. Epätyypilliset työsuhteet muuttuvat tyypillisiksi ja työsuhteet ovat epävarmoja ja muuttuvat yrittäjämäisiksi. Työelämä vaatii uusia kommunikointi- ja itseilmaisutaitoja. Työtoiminnot ovat päällekkäisiä ja samanaikaisia ja raja työajan ja muun ajan välillä hämärtyy. Kuitenkin samalla, kun työn tehokkuusvaatimukset ovat kasvaneet, on korostunut myös perhe-elämän ja vapaa-ajan merkitys. Ihmiset hakevat vastapainoa jatkuvalle tavoitettavissa olemiselle. (Manninen 2008, 17, 33.)

Uuden työn ja tulevaisuuden työntekijöiden olemusta on pohdittu myös yhdessä Aaltoyliopiston opiskelijoiden kanssa Dialogi- hankkeessa vuonna 2011. Hankkeessa selvitettiin opiskelijoiden asenteita työhön ja sen tekemiseen. Dialogi- hankkeessa oli mukana myös yrityksiä ja samalla selvitettiin näiden yritysten tapaa tehdä työtä ja edellytyksiä menestyä tulevaisuudessa. Dialogi- hankkeen missiona oli parempi työelämä ja tarkoituksena mahdollistaa parempi vuoropuhelu työnantajien ja tulevaisuuden työntekijöiden kesken. Hankkeen tuotoksena kirjoitetussa kirjassa Kirsi Piha ja Liisa Poussa kertovat seuraavaa: ”Moderni yhteiskunta on työyhteiskunta, eikä ihminenkään ole kovasti muuttunut. Työ ei itsessään ole meille ongelma, päinvastoin – meille on selvää, että työ

on iso ja palkitseva osa elämää. Työn tuska liittyy ennemminkin siihen, että me työskentelemme antiikkisissa järjestelmissä ja meitä johdetaan samalla tavoin kuin teollisena aikakautena.” Dialogi- hankkeen tulosten valossa näyttää siltä, että tulevaisuuden työntekijöille työllä on erilainen arvo verrattuna aikaisempiin sukupolviin. Uusi sukupolvi haluaa paljon vapaa-aikaa, motivoivaa työtä, rentoja sosiaalisia suhteita ja mahdollisuuden tehdä etätöitä. Sekä esimiehen, joka on ennen kaikkea mahdollistaja. (Piha & Poussa 2012, 21–26.)

Tällä tavalla työelämän muutokseen vaikuttavat myös muutokset ihmisten asenteissa. Ihmisten kokema työn merkitsevyys on ollut selvässä laskussa 90-luvun jälkeen. Vuoden 2008 tutkimustuloksissa sosiaali- ja terveysalalla koettu työn pitäminen erittäin merkitseväna elämänalueena on vähentynyt selvästi. (Lehto & Sutela 2008, 18.) Ihmisten luottamus organisaatioihin ja työnantajiin on myös selvästi vähäisempää kuin aikaisemmin. Odotetaan myös sitä, että uran aikana työskennellään usealla eri työnantajalla. Työelämässä näyttääkin tällä hetkellä siltä, että työntekijät ovat kiinnostuneempia kehittämään itseään ja etenemään urallaan, kuin sitoutumaan työnantajaan. (PwC 2011, 4.)

Työnantajakilpailussa tulevat menestymään ne organisaatiot, jotka pitävät johtoajatukseksi sitä, että työntekijät valitsevat työnantajansa. Todellisten avainhenkilöiden löytäminen ja pitäminen edellyttävät tiukkaa paneutumista organisaation kilpailukykyyn työnantajana. Organisaatiot, joiden henkilöstöajattelu panostaa ihmisiin näkyvästi ja uskottavasti, menestyvät työnantajana. (Kjelin & Kuusisto 2003, 23.) Työpaikkojen toimintatapojen ja ilmapiirin uudistaminen on olennainen edellytys kilpailukykyyn säilyttämiselle. Organisaation pysyminen mukana työelämän nopeissa muutoksissa vaatii muutosta työ kulttuurissa. (Manninen 2008, 38.)

Tämän opinnäytetyön perustana on pyrkimys vastata näihin muuttuvan työelämän vaatimuksiin. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata nuorten lähihoitajien käsityksiä työelämätaidoista sekä työelämän pelisäännöistä ja kuvata heidän työelämä odotuksiaan. Tutkimustehtäviin haetaan vastausta laadullisella tutkimuksella, joka toteutetaan haastattelututkimuksena Tampereen Validia- palveluiden asumispalveluyksiköissä. Tampereen Validia- palvelut työllistää noin 200 lähihoitajaa, joukossa paljon nuoria lähihoitajia. Haastattelututkimus kohdennetaan ensimmäiseen varsinaiseen työpaikkaansa tulleille lähihoitajille. Saadun tutkimustiedon perusteella luodaan Validia- palveluille toimintamalli perinteisen perehdytyksen syventämiseksi, helpottamaan nuorten lähihoitajien

sopeutumista työelämän haasteisiin. Kiinnostukseni tähän aiheeseen heräsi toimiessani esimiehenä yksikössä, jossa työskentelee paljon nuoria lähihoitajia. Esimiehenä usein hämmästeli nuorten hoitajien ajattelua ja toimintatapoja työelämässä. Nyt olen siirtynyt henkilöstösuunnittelutehtäviin ja pyrin tällä opinnäytetyöllä saamaan tietoa suunnittelu-työn tueksi.



## 2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Invalidiliiton Asumispalvelut Oy tarjoaa palveluita ihmisille, joilla on asumiseen liittyviä erityistarpeita. Asumispalveluita on yhtiön toimesta tuotettu yli 40 vuotta ja palveluita tuotetaan maan laajuisesti tälläkin hetkellä. Yhtiö työllistää 1500 työntekijää, valtaosa työntekijöistä on hoitotyön ammattilaisia ja heistä suurin osa koulutukseltaan lähihoitajia. (Invalidiliiton Asumispalvelut Oy 2014)

Yhtiö tuottaa vammaispalvelun mukaista palveluasumista vaikeasti liikuntavammaisille henkilöille. Palvelut tuotetaan palveluiden kolmikannan mukaisesti eli mukana on maksaja-asiakas, joka on yleensä kotikunta tai vakuutusyhtiö, käyttäjäasiakas ja palveluiden tuottaja. Maksaja-asiakkaan ja käyttäjäasiakkaan välille tehdään palvelusuunnitelma, käyttäjäasiakkaan ja palveluiden tuottajan välille palvelusitoumus ja maksaja-asiakkaan ja palveluiden tuottajan välille maksusitoumus. (Invalidiliiton Asumispalvelut Oy 2014)

Asumispalveluiden käyttäjäasiakkaat asuvat omissa vuokra-asunnoissaan ja saavat Validia-palveluilta sovitut vammaispalvelulain mukaiset palvelut omaan asuntoonsa, oman toimintakykynsä ja avun tarpeensa mukaisesti. Avustamistyö sisältää päivittäisissä toiminnoissa avustamista. Nämä päivittäiset toiminnot ovat kodinhoitoa, henkilökohtaisesta hygieniasta huolehtimista, lääkitsemistä ja muita hoitotoimenpiteitä sekä asentohoittoa. Asiakkaat kutsuvat tarvitsemansa avun kutsujärjestelmää käyttäen. Päivittäistä avustamista tekevät Validia-palveluilla pääosin lähihoitajat. Avustamistyöhön hakeutuu paljon juuri valmistuneita, nuoria lähihoitajia. Naisvaltaisella alalla henkilöstön vaihtuvuutta aiheuttavat muun muassa perhevapaat ja tämän päivän työelämässä runsaasti käytetyt opinto- ja vuorotteluvapaat. Tämän vuoksi näin suurella työnantajalla uutta henkilöstä palkataan oikeastaan jatkuvasti. Yhtiö myös kasvaa voimakkaasti, uusia toimintoja ja yksiköitä perustetaan säännöllisin väliajoin. (Invalidiliiton Asumispalvelut Oy 2009)

Invalidiliiton Asumispalvelut Oy:n strategisena tavoitteena on olla palveluasumisen halutuin työnantaja ja arvopohjaan on kirjoitettu, että henkilöstö on yhtiön tärkein voimavara. Näiden arvojen ja tavoitteiden vuoksi henkilöstön viihtyvyydestä ja hyvinvoinnista pyritään pitämään mahdollisimman hyvää huolta ja kehittämään voimakkaasti

myös esimiestyötä. (Invalidiliiton Asumispalvelut Oy, Strategia ja liiketoimintasuunnitelma 2012–2015.)

Invalidiliiton Asumispalvelut Oy:n palvelukseen hakeutuu paljon nuoria, vastavalmistuneita lähihoitajia. Yhtiön yksiköissä on paljon lähihoitajaopiskelijoita työharjoitteluisissa ja moni jääkin yhtiön palvelukseen heti valmistuttuaan. Yksiköiden esimiehet ja työntekijät ovat kertoneet, että aika usein nuoret työntekijät ovat hämmentyneitä työelämän vaatimuksista ja siirtyminen opiskelumaailmasta työelämään ei aina suju aivan kivuttomasti. Yhtiön yksiköissä lähihoitajat tekevät työtä tiimeissä, lähiesimiehen johtamana. Lähiesimiehelle lankeaakin suuri vastuu nuorten työntekijöiden perehdyttämisestä ja työelämään sopeuttamisesta. Lähiesimiesten toiveena on ollut saada valtakunnallisesti toimivan yhtiön yksiköihin yhtenäinen linja työntekijöiden perehdyttämiseen ja uusien työntekijöiden kouluttamiseen. Tämän opinnäytetyön tavoitteet nousevat siis Invalidiliiton Asumispalvelut Oy:n arvopohjasta ja strategisista tavoitteista, mutta myös käytännön työssä havaituista ongelmakohdista.

### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TUTKIMUSTEHTÄVÄT JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata nuorten lähihoitajien käsityksiä työelämätaidoista ja työelämän pelisäännöistä sekä myös kuvata heidän työelämäodotuksiaan.

Tämän opinnäytetyön tutkimustehtävät ovat:

1. Mitä työelämätaidot ja alaistaidot ovat nuorten lähihoitajien kuvaamana?
2. Minkälaisia pelisääntöjä nuorten lähihoitajien mielestä työpaikalla tulee noudattaa?
3. Mitä nuoret lähihoitajat odottavat työelämältä?

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on lähihoitajien käsityksistä saadun tiedon perusteella luoda Validia- palveluille esimiestyön välineeksi toimintamalli, joka tukee nuorten lähihoitajien työelämään siirtymistä ja työhön sitoutumista sekä lisää heidän valmiuksiaan toimia vastuullisesti työyhteisössä.

## 4 TYÖNTEKIJÄN TAIDOT JA ASEENTEET

### 4.1 Työelämätaidot

Minimivaatimukset työntekijänä toimimiseen asettanee työsopimuslaki. Laissa työntekijän roolia määritellään seuraavasti: työntekijän tulee olla huolellinen ja noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä, hänen on pidättäydyttävä kilpailevasta toiminnasta sekä omalta osaltaan huolehdittava työturvallisuudesta. Työntekijä ei lain mukaan myöskään saa paljastaa työnantajan ammattisalaisuuksia ja muutoinkin hänen tulee toimia asemansa mukaisesti. (Työsopimuslaki 2001.) Työntekijä ei myöskään saa käyttäytyä muita kohtaan häiritsevästi tai epäasiallisesti (Työturvallisuuslaki 2002).

Työntekijällä tulee kuitenkin olla joukko taitoja, joilla hän tuo lisäarvoa organisaatiolle. Näitä taitoja voidaan ryhmitellä esimerkiksi seuraavasti: työhön liittyvä tekniset ja käytännölliset taidot, organisaatioon liittyvät ihmissuhdetaidot ja työntekijän oma arvomaailma. Työhön liittyvät taidot vaativat koulutusta ja harjoittelua ja ne liittyvät työvälineiden käyttöön sekä muihin työssä vaadittaviin tietoihin ja taitoihin. Organisaatioon liittyvät ihmissuhdetaidot ovat tärkeitä esimies-alaissuhteissa ja työpaikan verkostoja muodostettaessa. Arvot taas ohjaavat kaikkea työntekijän toimintaa. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 47.)

Työelämätaitojen käsite sisältää kaksi tulokulmaa. Käsitteeseen kuuluu kompetenssi (työntekijän ominaisuudet) ja kvalifikaatio (työelämän vaatimukset). Käsite sisältää kattavasti yksilö-, organisaatio- ja työnäkökulman ja siihen liittyy ajatus sekä yksilön että organisaation menestymisestä muuttuvassa maailmassa. Tutkija Taina Hanhinen määrittelee tekemässään käsiteanalyysissä työelämäosaamisen seuraavalla tavalla: ”Työelämäosaaminen on työntekijän tai työorganisaation menestymiseen tarvittavia tietoja, taitoja ja asenteita, joiden taustalla ovat ammatillisen kasvun ja kehittymisen prosessit. Työelämäosaaminen lisää yksilön ja organisaation joustavuutta vastata työelämän muutoksiin.” (Hanhinen 2010, 96.) Tässä opinnäytetyössä työelämätaitojen käsitteen ja Hanhisen määrittelemän työelämäosaamisen käsitteen katsotaan tarkoittavan samaa asiaa.

## 4.2 Alaistaidot

Suomalainen tutkimus on keskittynyt johtamisen ja esimiestyön tutkimiseen. Johtamisen ja esimiestyön välineeksi on myös kehitetty monenlaisia menetelmiä. Tämä tutkimus ja nämä menetelmät eivät kuitenkaan tuota tulosta, jos esimiestaitojen lisäksi ei tarkastella alaisen toiminnan laatua. Esimiestyössä on helppo toimia laadukkaasti ja sitoutuneesti, jos työntekijät suhtautuvat työhönsä vakavasti ja arvostavasti. Vaaditaan erittäin paljon johtajuusosaamista, jos työntekijöiden sitoutuminen työhön on heikkoa. Esimiestyön kehittäminen vaatii rinnalleen alaistaitojen jäsentämistä. (Keskinen 2005, 19.)

Alaistaitoja on alettu tutkia runsaammin vasta 1990-luvun loppupuolella ja käsitteenä alaistaito on otettu suomessa käyttöön vasta 2000-luvulla. Käsite syntyi, kun tutkijat osoittivat ilmiön, jossa työntekijät ylittävät velvollisuutensa saavuttaa organisaation tavoitteet ja auttaa työtovereitaan. (Keskinen 2005, 19.) Syy alaistaitojen tutkimisen lisääntymiseen voi olla myös työelämän muuttumisessa. Muutamia vuosikymmeniä sitten esimies oli henkilö, jolla oli kaikki langat käsissään ja alaisen tehtäväksi jäi lähinnä suoriutua hyvin heille annetuissa tehtävissä. Tänä päivänä organisaatioiden toimintaympäristö on muuttunut monimutkaisemmaksi ja tämä kehitys on muuttanut niin esimiehen kuin alaiseenkin kohdistuvia odotuksia. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 7.)

Kunnallisan alan kehittämissäätiön julkaisussa (2005), tutkija Soili Keskinen pohtii, että käsite alaistaito sisältää yleisinhimillisiä taitoja tukea ja auttaa työtoveria. Hän myös toteaa, että voisi olettaa tällaisen käyttäytymisen olevan itsestään selvää ja kuuluvan inhimillisyyteen ja sivistyneeseen käyttäytymiseen, mutta näin asia ei kuitenkaan ole. Keskinen mukaan on jouduttu luomaan teoreettinen käsite alaistaito jäsentämään tällaista toivottua käyttäytymistä.

Niin suomalaisessa kuin ulkomaalaisessakin tutkimuksessa alaistaidot määritellään usein meneväksi ikään kuin perusvaatimusten ”yli”. Työntekijöiden työote ja sitoutuminen lähestyvät esimiesten työotetta. He esimerkiksi auttavat työtovereitaan pyytämättä ja ponnistelevat organisaation eduksi. He myös kokevat suurta ylpeyttä ollessaan osa suurempaa kokonaisuutta eli organisaatiota. (Keskinen 2005, 29.) Käytännön tasolla alaistaidot tulevat yleensä esille työntekijän kykynä toimia työpaikalla rakentavasti. Alaisena taitava työntekijä ottaa asioita puheeksi, sitoutuu työhönsä ja ottaa siitä vas-

tuun. Alaistaidot ja esimiestaidot ovat toisiaan täydentäviä työelämätaitoja. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 19.) Alaiset myös mahdollistavat esimiehen onnistumisen. Ei ole onnistuneita alaisia ilman hyviä esimiehiä eikä hyviä esimiehiä ilman tehokkaita alaisia. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 6.)

Suomalaisessa tutkimuksessa alaistaidoiksi määritellään velvollisuus huolehtia työpaikan viihtyisyydestä ja resurssien järkevästä käytöstä, yhteistyön tekeminen työtovereiden ja esimiehen kanssa, mielipiteen ilmaisu asioiden eteenpäin viemiseksi ja osallistuminen kehittämistyöhön. Alaisen roolin velvollisuuksiksi määritellään kaksi asiaa: johdettavana oleminen ja perustehtävän tekeminen. (Rehnbäck & Keskinen 2005, 7.) Alaistaitojen lisäksi työelämän tärkeä käsite on työhyvinvointi. Nykyisen työhyvinvoinnin käsitteen keskiössä on ihminen itse. Hänen lisäkseen työhyvinvointiin vaikuttavat organisaatio, esimiestoiminta, työn sisältö ja ryhmähenki. Hyvillä alaistaidoilla voidaan kuitenkin vaikuttaa näihin kaikkiin tekijöihin ja tämän vuoksi alaistaidot ovatkin suuressa roolissa työhyvinvoinnin edistämisessä. (Manka ym. 2007, 9.)

Kotimaisten kielten keskuksen kielitoimiston sanakirjan toimitus on termin alaistaito määritelmässään sitä mieltä, että käsite on luotu johtamisen näkökulmasta ja sen tärkeimpänä tarkoituksena on johtajan ja työntekijän erottelu. Tämän sanakirjan mukaan kysymys on alaisena olemisen taidosta eli kyvystä olla johdettavana eli käsitteenä alaistaito tällöin automaattisesti sisältää johtamisen näkökulman. (Arvassalo 2006.) Moni saattaakin vierastaa sanaa alainen, koska se suomen kielessä helposti liitetään verbiin alistua. Siitä alaisena olemisessa ei kuitenkaan ole kysymys. Johdettava on vastuussa tekemisistään jollekin, toisin sanoen raportoi esimiehilleen. Alainen-sanaan ei pitäisi liittyä mitään tunnelatausta, vaan se tarkoittaa sitä, että johdettava henkilö tekee työtä sovittujen päämäärien eteen, raportoi esimiehelleen ja saa tarpeen mukaan tältä ohjeita ja määräyksiä. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 8.)

### **4.3 Työelämän pelisäännöt**

Työyhteisön toiminnan ja olemassaolon tarkoitus ei aina ole itsestäänselvyys. Työnteon perimmäinen tarkoitus unohtuu tai hämärtyy hyvin helposti ja samalla työyhteisön mielenkiinto ja energia alkavat suuntautua epäolennaisiin asioihin. Perustehtävän kirkastaminen onkin työelämässä päättymätön tehtävä. Työelämän muutosten myötä johtajuus

ja alaisuus ovat olleet kriisissä ja työpaikoilla on syytä selkiyttää työntekijöiden ja esimiesten rooleja. Lain määrittelemät työntekijöiden ja esimiesten oikeudet ja velvollisuudet eivät tähän vielä riitä. Esimiehen tulee myös ottaa johtajuus ja käyttää työnjohto-oikeuttaan ja työntekijän puolestaan tulee suostua johdetuksi samalla ymmärtäen, että se tarkoittaa alistumisen sijaan hyvin aktiivista, oma-aloitteista ja vastuullista toimintaa. (Järvinen 2008, 49.) Silloin, kun työyhteisössä on selkeä kuva toiminnan eli työn tekemisen tarkoituksesta on yksittäisellä työntekijälläkin mahdollisuus tuntea oma tehtävänsä tärkeäksi osaksi kokonaisuutta. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 9.)

Työelämässä työntekijää koskevat monenlaiset velvoitteet: työ on tehtävä huolellisesti ja noudatettava esimiehen määräyksiä, työntekijän tulee välttää kaikkea työnantajaa vahingoittavaa toimintaa myös vapaa-ajalla ja työntekijän tulee työpaikalla huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta. Näiden lisäksi työntekijän tulee hyväksyä se, että esimies voi määrätä hänen työtehtäviään ja tehdä hänen työtään, työuraansa ja palkkaustaan koskevia päätöksiä sekä valvoa ja arvioida hänen työsuorituksiaan. Kuitenkin häneltä odotetaan myös vahvaa itsenäisyyttä, aktiivista vastuunottoa ja itsenäistä päätöksentekoa – työntekijä ei voi jäädä odottamaan, että esimies tulee sanomaan mitä tehdään tai ratkaisemaan työntekijän työhön liittyvät ongelmat. (Järvinen 2008, 72-73.)

Näiden velvoitteiden lisäksi on erittäin tärkeää, että työpaikalla osataan toimia ammatillisesti ja työrooleista käsin. Työpaikoille tulee rakentaa avoin, kriittinen ja ennen kaikkea ammatillinen keskustelukulttuuri. Liian usein työpaikoilla on ongelmia henkilökehioiden ja ihmissuhdekriisien vuoksi. Tiimijattelussa, joka oli vallalla 1990-luvulla, oltiin sitä mieltä, että hyvässä työyhteisössä kaikki ovat keskenään kavereita ja puuhaillevat yhdessä mukavia asioita myös vapaa-ajallaan. Tänä päivänä on kuitenkin todettu, että työpaikalla on tärkeä ymmärtää perimmäinen syy siihen miksi työpaikalla ollaan ja mistä palkka maksetaan. Työyhteisö ei ole perhe tai kaverijengi, vaan työpaikalla ollaan ensisijaisesti tekemässä töitä ja palvelemassa asiakkaita. Työpaikalla ei siis olla toisia ihmisiä varten, vaan tekemässä työtä ja tästä seuraa se, että ihmisten väliset henkilö- ja tunnesuhteet ovat toissijaisessa asemassa suhteessa heidän ammatillisiin rooleihinsa. Näin työpaikalle saadaan muodostumaan työroolien verkosto, jonka tehtävänä on ohjata ja säädellä ihmisten keskinäistä yhteistyötä ja vuorovaikutusta. (Järvinen 2008, 79–80.)

Luottamus on toimivan työskentelysuhteen perusedellytys. Työpaikalla luottamuksen tarve kuitenkin määräytyy työrooleista käsin. Työpaikalla suhteet työtovereihin ja asi-

akkaisiin rakentuvat yhteisten työasioiden varaan, joten luottamuskin rakentuu näistä työrooleista ja yhteisistä työtavoitteista. Luottamus lähtee ajatuksesta, että toiminnan tavoitteet syntyvät kunkin työntekijän perustehtävästä sekä organisaation tavoitteista, arvoista ja tarkoituksesta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 151.)

#### 4.4 Sukupolvet Y ja Z työelämässä

Oman mielenkiintoisen lisänsä alaistaitojen ilmiön tutkimiseen tuovat työmarkkinoiden uudet sukupolvet. Y-sukupolveksi kutsuttu sukupolvi, joka on syntynyt 1980- ja 1990-luvuilla, on puhututtanut työ- ja elinkeinoelämää jo pidemmän aikaa. Tämän sukupolven sanotaan olevan hemmoteltu, kärsimätön, itsekäs, nopealiikkeinen ja vaativa sekä ennen kaikkea diginatiivi. Ja tämä sukupolvi nousee suurimmaksi ikäluokaksi työelämässä vuonna 2020. (Piha & Poussa 2012, 10, 27.) Tämä sukupolvi tulee muuttamaan työelämän. Se ei ole organisaatiolle uskollinen, vaan sitoutuu ainoastaan kehittämään itseään ja edistämään oma työuraansa. Tämä sukupolvi ei myöskään ole palkittavissa rahalla – se vaatii mieluummin joustoja työaikaan ja arvostaa ennen kaikkea työn sisältöä sekä aitoa työn ja vapaa-ajan yhdistämistä. Tämä on sukupolvi, joka haluaa edetä urallaan nopeasti ja välttää kasvotusten tapaamisia. Se hoitaa yhteydenpidon mieluiten sähköisesti. (PwC 2010, 4.)

Sukupolvi Z, joka on syntynyt 1990- ja 2000-luvuilla, on taas hiukan erilainen. Nämä nuoret ovat kasvaneet aikuisiksi medialisoitumisen maailmassa, joka on nopea, epävarma ja monimutkainen. Medialisoituminen eli median oleminen osa arkea, on tuonut mukanaan erilaisia todellisuuskuvia, viihteellisyyttä, ulkonäön korostamista ja kuluttajuutta. Z-sukupolvelle on tärkeää, miltä asiat näyttävät. Yritysviestinnässä tulee korostaa tarinoita ja merkitysten punomista. Nämä nuoret odottavat työelämältä ja yrityksiltä läpinäkyvyyttä ja avoimuutta ja esimieheltä reaaliaikaista palautetta sekä oikeidenmukaisuutta. (Tienari 2014.) Näiden sukupolvien näkökulmasta katsottuna käsite alaistaidot saattaa saada uudenlaisia määritelmiä. Ulkomaalaisessa tutkimuksessa (Vigoda-Gadot 2007) onkin jo välähtänyt näkemys siitä, että vaatimus alaistaidoista on työntekijän hyväksikäyttämistä - vaatimus pakollisesta ja myös palkattomasta työn tekemisestä.

Kirjallisuus toisaalta myös osoittaa, että iällä tai työkokemuksella sinänsä ei ole juurikaan vaikutusta alaistaitoihin. Uran alkuvaiheessa olevilla työntekijöillä alaistaitojen



yhteisölliset piirteet, kuten vastuunotto työilmapiiristä ja yhteistyötaidot ovat korostuneita, mutta nuorilla työntekijöillä sitoutuneisuus organisaatioon on sitä vastoin alhaisempaa. (Lehtiniemi 2008, 2.) Yhdysvaltain Texasissa tutkittiin vuonna 2012 nimenomaan työkokemuksen vaikutusta alaistaitoihin ja tilastollista yhteyttä ei pystytty osoittamaan (Kegans ym. 2012, 75).

Suomen yrittäjät kuitenkin kysyi helmikuussa 2012 Pk- yritysbarometrissään, mitkä olivat nuorten työllistymisen suurimmat esteet. Kyselyyn vastanneiden mielestä keskeisin syy on nuorten osaamattomuus. Suurin ongelma ilmeni barometrin mukaan nimenomaan yleisissä työelämävalmiuksissa. (Lidholm, Malinen & Seppänen 2012, 24.) Tutkimusten mukaan ei välttämättä ole kuitenkaan kysymys nuorista, vaan enemmänkin johtamisesta. Uusien sukupolvien työntekijät haastavat johtamisen ja johtamismallit avoimesti. He eivät pelkää lähestyä esimiestään henkilökohtaisesti – he tulevat esimiehen luokse ja vaativat huomiota ja palautetta. He haluavat tasapäistäväen kohtelun sijasta tasa-arvoista kohtelua. He toivovat esimiehen olevan jämäkästi johtava liideri eivätkä he malta odottaa päätöksiä turhan kauaa. (Ahonen, Hussi & Pirinen 2010, 24.)

Esimiehet kertovat usein nuorista työntekijöistä, jotka hetken töissä käytyään alkavat pitkästyä ja kysyvät jo muutaman kuukauden kuluttua esimieheltä uusia haasteita työhönsä ja esittävät toivomuksia, että pääsisivät esimiestehtäviin tai saisivat palkankorotuksen. Harvinaisia eivät ole nekään nuoret, jotka jo työhaastattelussa esittävät tiukkoja ehtoja siitä, mihin työhön suostuvat. Jos nuori siirtyy työelämäänsä siinä käsityksessä, että työ on pelkkää glorioaa ja luovaa itsensä toteuttamista, on seurauksena nopea turhautuminen ja pettyminen. (Järvinen 2008, 25-26.)

Talouden nousukaudet usein ruokkivat tällaista vääristynyttä kuvaa työstä – menestystarinoita ja helppoa rahaa nähdään eri medioissa runsaasti. Onkin tärkeää, että yhteiskunnassa erilaiset vastuulliset tahot kuten vanhemmat, opettajat ja työnantajat sekä työelämän tutkijat luovat realistista kuvaa työstä ja työelämästä monine mahdollisuuksineen, mutta myös vaatimuksineen. Tämän lisäksi työolosuhteita ja työn tapoja kehittämällä saadaan ainakin joillekin nuorille vahvistettua työn imua. (Järvinen 2008, 25-26.) Jos näin ei tapahdu, vaarana on jopa työstä syrjäytyminen siinä tapauksessa, että nuori riittävästi pettyy työssä ja kokee epäonnistumisia (Ahonen, Hussi & Pirinen 2010, 24.)

Nämä työelämään siirtyvät sukupolvet Y ja Z tulevat siis asettamaan työpaikoille ja johtamiselle omat haasteensa. Heidän odotuksensa työelämästä ovat täysin erilaiset kuin aikaisempien sukupolvien. Heidän käyttäytymistään koulussa tai kotona ei ole säädelty läheskään niin normatiivisesti kuin aikaisemmin. Jos työelämä ei muutu, törmäilevät niin Y kuin myös Z joustamattomiin rakenteisiin ja hierarkkisiin arvoasetelmiin. Uudet sukupolvet näkevät esimiehenkin nimenomaan mahdollistajana. Lisäksi tulevaisuuden haasteeksi nousee arvojohtaminen, uusien sukupolvien näkökulmasta katsoen arvoton yritys on kelvoton yritys. (Piha & Poussa 2011.) Työnantajan on myös syytä muistaa pitää yllä hyvää työnantajamainetta, koska uusien sukupolvien sosiaaliset verkostot ovat laajat ja kokemus useista työpaikoista on heille tavoiteltava asia (Ahonen, Hussi & Piri-nen 2010, 24).

#### 4.5 Kirjallisuuskatsaus

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen laatiminen vaatii samanlaista tarkkaa tutkimus-otetta, kuin muukin tieteellinen tutkimustyö. Kirjallisuuskatsaus edellyttää prosessin suunnittelua ja kuvausta, sillä tiedonhakuprosessi on pystyttävä toistamaan samanlaisena kuvauksen perusteella. (Metsämuuronen, 2001, 22.)

Perinteinen laaja kirjallisuuskatsaus on korvautumassa systemaattisella kirjallisuuskatsauksella, koska näin saadaan tiedon määrä kasvamaan rajusti. Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa pyritään ensinnäkin keräämään kattavasti alkuperäistutkimuksia, jotta tiedon valikoitumisesta aiheutuva harha saataisiin minimoitua. Toiseksi selvitetään alkuperäistutkimusten menetelmällinen laatu ja kolmanneksi yhdistetään tutkimustulokset, jotta päästään olemassa olevien tulosten mahdollisimman tehokkaaseen hyödyntämiseen. (Metsämuuronen, 2001, 22.)

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus alkaa aihepiirin tarkalla rajaamisella. Heti suunnitteluvaiheessa päätetään alkuperäistutkimusten hyväksymis- ja poissulkukriteerit. Pyrkimyksenä on näin saada mukaan mahdollisimman edustava joukko luotettavia tutkimuksia. Hyväksymiskriteeri tarkoittaa sitä, millaiset tutkimukset halutaan mukaan systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Tietojen hakua on mahdollista jatkaa loputtomiin, joten on määriteltävä haun rajat. Pitää päättää mistä, millä tavoin, kuinka kauan ja kuinka kaukaa historiasta tietoa haetaan. Tietoa haetaan erilaisista tietokannoista tarkkaan

valituilla hakusanoilla ja alkuperäistutkimukset valitaan mukaan hyväksymis- ja hylkäämiskriteerien perusteella. Suurin painoarvo on satunnaistetuilla kontrolloiduilla koeasetelmilla. (Metsämuuronen, 2001, 22-23.)

Tämän opinnäytetyön teoreettisia lähtökohtia ajatellen tehtiin kirjallisuuskatsaus aiheesta alaistaidot työntekijän kokemana. Kirjallisuuskatsaus tehtiin osana ylemmän ammatikorkeakoulututkimnon kurssia Näyttöön perustuva toiminta/Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja tästä kirjallisuuskatsauksesta on olemassa erillinen raportti (Jutta Väänänen).

#### 4.5.1 Kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen

Kirjallisuuskatsaukseen haettiin tietoa käsitteestä alaistaidot. Näkökulmaksi valittiin vaihtoehtojen kartoittamisen jälkeen työntekijän kokemukset ja käsitykset alaistaidoista.

Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli kuvata, mitä alaistaidot ovat työntekijöiden itsensä kokemana ja miten kirjallisuuden perusteella alaistaitojen kehittymiseen voidaan vaikuttaa.

Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli opinnäytetyön teoreettisten lähtökohtien ja keskeisten käsitteiden avaaminen ja perehtyminen kirjallisuuden kautta käsitteeseen alais- taidot ja sen englanninkieliseen vastineeseen organizational citizenship behavior (OCB).

Tässä katsauksessa hakusanojen esitestaus osoitti, että käsitteestä alaistaito voidaan löytää tietoa myös sen rinnakkaiskäsitteillä. Tästä syystä tietoa päädyttiin hakemaan hakusanoilla **alaistaidot** ja **työelämätaidot**. Esitestausvaiheessa kokeiltiin myös käsitteitä työelämäosaaminen ja työyhteisötaidot, mutta näillä hakusanoilla ei saatu sisäänottokriteerit täyttäviä hakutuloksia. Myös käsite organisaatiokansalaisuus oli harkinnassa ja kokeilussa, mutta esitestausvaiheessa todettiin, että tämä hakusana antaa samat hakutulokset kuin suomenkielessä yleisemmässä käytössä oleva alaistaidot. Tähän katsaukseen valittiin näkökulmaksi nimenomaan työntekijöiden oma käsitys alaistaidoista. Tämän näkökulman vuoksi hakusanaksi otettiin myös käsite **kokemus**.

Englanninkielisiksi hakusanoiksi otettiin sanakirjamääritelmät suomenkielisistä käsitteistä. Hakusanat englanniksi olivat **organizational citizenship behavior** ja **working life skills** sekä **experiences**.

Kirjallisuuskatsaukseen haettiin tietoa Nelli-portaalin kautta eri viitetietokannoista. Hakuja tehtiin suomeksi Arto- ja MEDIC-tietokannoista. Näistä tietokannoista näkyi, että suomen kielellä oli tutkimusaiheesta tehty varsinaisia tieteellisiä tutkimuksia melko vähän. Tietoa lähdettiin hakemaan myös Tampereen Yliopiston PubMed- tietokannasta ja Tampereen Ammattikorkeakoulun Theseus-tietokannasta. Englanninkielistä tutkimusta etsittiin CINAHL (EBSCO HOST)-tietokannasta.

Katsaukseen mukaan otettaville alkuperäistutkimuksille määriteltiin sisäänottokriteerit. Tähän kirjallisuuskatsaukseen valittiin mukaan tutkimuksia, jotka on tehty aikaisintaan vuonna 2000 ja joiden tutkimuskieli on suomi tai englanti. Tutkimuksen piti olla vähintään ylemmän korkeakoulututkimuksen opinnäytetyö ja sen täytyi olla saatavilla koko tekstinä sähköisesti ja maksuttomasti. Tutkimuksen tuli kuvata alaistaitoja työntekijän näkökulmasta tai käsitellä alaistaitoihin vaikuttavia tekijöitä ja myös tutkimuksen keskeinen käsite on alaistaito (tai sen englanninkielinen käännös) ja se on hyvin määritelty. Tässä katsauksessa alkuperäistutkimusten luotettavuuden arviointiin käytettiin Gitta Palomäen ja Heli Piirtolan (2012) luomaa lomaketta. Tällä lomakkeella arvioituna tutkimuksen laadunarviointipisteiden tuli olla vähintään 14/20. Myös alkuperäistutkimusten näytön astetta arvioitiin. Arviointiin käytettiin Sairaanhoidtajaliiton vuonna 2004 julkaisemaa arviointiluokitusta. Palomäen & Piirtolan lomake ja Sairaanhoidtajaliiton arviointiluokitus ovat liitteinä 1 ja 2 ja alkuperäistutkimukset taulukoituna löytyvät liitteestä 3.

Tässä kirjallisuuskatsauksessa alkuperäistutkimuksista saatu aineisto analysoitiin tutkimuskysymyksittäin. Tutkimukset luettiin läpi ja etsittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Alkuperäistutkimusten tutkimustuloksista poimittiin alkuperäisilmaisua, jotka pelkistettiin tiiviiksi yleiskielisiksi ilmaisuiksi. Näistä pelkistetyistä ilmaisuista etsittiin samankaltaisuuksia ja yhdistäviä tekijöitä. Samankaltaiset ilmaisut yhdistettiin alaluokiksi ja tämän jälkeen pääluokiksi.

Työntekijöiden itsensä kuvaamien alaistaitojen alaluokkia muodostui neljä: työntekijän persoonalliset piirteet, työntekijän työ- ja toimintatavat, työntekijän asenteet ja työnteki-

jän vuorovaikutustaidot. Näistä neljästä alaluokasta muodostettiin vielä kaksi pääluokkaa: 1) työntekijän sisäinen maailma ja 2) työntekijän opitut taidot. Pääluokka 1) muodostettiin alaluokista työntekijän persoonalliset piirteet ja työntekijän asenteet ja pääluokka 2) muodostettiin alaluokista työntekijän vuorovaikutustaidot sekä työntekijän työ- ja toimintatavat.

Alaistaitoihin vaikuttavien tekijöiden alaluokkia muodostettiin viisi: työntekijän asenteisiin liittyvät asiat, työyhteisöön liittyvät asiat, työntekijä-työnantajasuhteeseen liittyvät asiat ja työn organisointiin liittyvät asiat sekä alaistaitoihin vaikuttamattomat asiat. Näistä muodostui kaksi pääluokkaa: 1) työntekijä työyhteisössä ja 2) esimiestyö. Pääluokka 1) muodostettiin alaluokista työntekijän asenteisiin liittyvät asiat ja työyhteisöön liittyvät asiat pääluokka 2) muodostettiin alaluokista työntekijä-työnantajasuhteeseen liittyvät asiat ja työn organisointiin liittyvät asiat. Alaluokka alaistaitoihin vaikuttamattomat asiat jätettiin pääluokkien ulkopuolelle, koska se ei varsinaisesti vastaa tutkimuskysymykseen.

#### **4.5.2 Kirjallisuuskatsauksen tulokset**

Kirjallisuuskatsauksen tuloksena saatiin tietoa siitä, miten työntekijät itse ymmärtävät alaistaidot. Katsaus osoitti työntekijöiden käsitysten alaistaidoista olevan hyvin samansuuntaisia kirjallisuudessa määriteltyjen hyvän alaisen ominaisuuksien kanssa. Työntekijöiden kokemana alaistaidot asettuivat tässä katsauksessa kahden tyyppisiksi taidoiksi. Osa alaistaidoista on sisäsyntyisiä, hyvin vahvasti työntekijän peruspersoonaan ja mahdollisesti jopa yleiseen käyttäytymiseen liittyviä ominaisuuksia. Tällaisiksi alaistaidoiksi tässä katsauksessa työntekijät kuvasivat esimerkiksi ystävällisyyttä, luotettavuutta ja tunnollisuutta. (Heinilä 2013, Lehtiniemi 2008.)

Alaisena taitava työntekijä osaa antaa palautetta, noudattaa yhteisiä sääntöjä ja ottaa asioita puheeksi esimiehen kanssa (Lehtiniemi 2008, 71–74). Näiden perusominaisuuksien ja -taitojen lisäksi alaistaitoihin liitetään kuitenkin myös työntekijöiden itsensä kuvaamana tietty organisaatiouskollisuus. Työntekijät itsekkin ovat sitä mieltä, että alaisena taitava työntekijä on lojaali työnantajalleen myös vapaa-aikana ja on tehtävänsä sitoutunut. (Heinilä 2013, 31–33.) Samoin alaistaitona pidettiin motivoituneisuutta työhön. Työntekijöiden kokemana nämä seikat eivät kuitenkaan korostu niin paljoa, kuin

mahdollisesti johtamisen näkökulmasta kirjoitetussa kirjallisuudessa. (Lehtiniemi 2008, 71–73.)

Kirjallisuuskatsauksessa todettiin myös, että alaistaitoihin vaikuttaa merkittävästi esimiestyö. Ulkomaalaiset tutkimukset osoittivat selvän yhteyden laadukkaan johtamisen ja alaistaitojen välillä. Merkittävä alaistaitoihin vaikuttava asia on työn selkeä ohjeistaminen (Chen ym. 2009, 47). Myös luottamus organisaatioon ja johtoon näyttäytyi selkeästi alaistaitoihin positiivisesti vaikuttavan asiana (Altuntas & Baykal 2010, 92). Työkokemuksella ei näyttäisi olevan vaikutusta alaistaitoihin yleisesti (Kegans ym. 2012, 80). Kuitenkin voidaan sanoa, että nuorten työntekijöiden sitoutuminen organisaatioon vaikuttaisi olevan alhaisempaa kuin vanhemmilla työntekijöillä (Lehtiniemi 2008, 73). Myös työyhteisön toimivuudella on tämän katsauksen mukaan vaikutusta alaistaitoihin, samoin kuin työtyytyväisyydellä ja työpaikan ihmissuhteilla. Kaiken kaikkiaan siis näyttäisi siltä, että taitava esimiestyö kuitenkin on avain taitaviin alaisiin. (Chen ym. 2009, 45–46.)

Kaikkiin alaistaitoihin ei voida vaikuttaa. Osa alaistaidoista on sellaisia ominaisuuksia, jotka ovat osa ihmistä jo kotikasvatuksen perusteella. Jos ihminen on ystävällinen ja luontevasti auttaa muita vapaa-aikanaan, hän luultavasti tekee niin myös työssä. Jos ihminen noudattaa aikatauluja ja yhteiskunnan normeja muuten, niin työpaikan sääntöihin ja toimintatapoihin asettumisen ajattelisi käyvän melko helposti häneltä työpaikallakin. (Kegans ym. 2012, 79–81.)

Kuitenkin jotakin on myös tehtävissä. Hyvällä johtamisella saadaan alaiset taitavamiksi. Palautteen antamista ja vastaanottamista voidaan opettaa, strategisella johtamisella saadaan kerrottua yrityksen arvoista ja tavoitteista, joita kohti työntekijän odotetaan työskentelevän. Esimies voi keskittyä pitämään työpaikan keskustelukulttuurin avoimena ja luoda standardisoidut ohjeistukset jokaisella työssä vastaan tulevalle tilanteelle. Protokollat voidaan työpaikalla pitää selkeinä ja sääntöjen sekä sopimusten noudattamisesta voidaan käydä jatkuvaa ja avointa keskustelua. Työntekijöille voidaan kertoa, millainen on hyvä alainen ja helppo johdettava. (Chen ym. 2009, Altuntas & Baykal 2010, Kegans ym. 2012.)

## 5 OPINNÄYETYÖN MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTAMINEN

### 5.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen tyypillinen piirre on subjektiivisuus ja kokemuksellisuus. Laadullinen tutkimusmenetelmä korostaa erityisesti ihmistä elämysmaailmansa kokijana, havainnoijana ja toimijana. Havainnot, kokemukset ja toiminnot ovat suhteessa aikaan, paikkaan ja tilanteeseen. Toinen tärkeä piirre on tutkijakeskeisyyden korostuneisuus. Tutkija katsotaan monesti keskeiseksi tutkimuksen toimijaksi ja valintojen tekijäksi. Tutkija vaikuttaa tuottamaansa tietoon ja tätä seikkaa laadullisessa tutkimuksessa käsitellään julkisesti tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 82.) Kolmas laadullista tutkimusta kuvaava ominaisuus on induktiivinen päättely. Induktiivisessa päättelyssä tehdään havaintoja yksittäisistä asioista, jotka yhdistetään laajemmaksi kokonaisuudeksi. Tämä päättely on aineistolähtöistä. (Kylmä & Juvakka 2007, 22.)

Laadullinen tutkimus on usein myös korostetun joustava tutkimuskäytäntö. Tutkimustehtävät asetetaan usein väljästi, sillä tutkimusongelmat ja tutkimuskysymykset elävät tutkimusprosessin aikana. Niiden vakiintuminen nähdään jo osaksi tutkimuksen tuloksia. Laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät eivät ole tarkkavaiheisia samalla tavalla kuin tilastolliset menetelmät ja niiden käyttäminen edellyttää tutkijalta analyyttistä herkkyyttä ja osaamista. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimustulokset ymmärretään tulkinnaksi ja tätä seikkaa tavallisesti myös korostetaan. Keskeistä ovat merkitykset ja kokemuksellisuus. (Ronkainen ym. 2011, 82–83.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavia on yleensä melko vähän. Tämä johtuu siitä, että laadullisessa tutkimuksessa ajatellaan asioita kokonaisuuksina. Merkityksiä tulkitaan ja ymmärretään osana kokonaisuutta tai asiayhteyttä. Tutkimusaineistoa yritetään tulkita ja ymmärtää ja viedä ilmiön ymmärrys alkuperäistä käsitteellisemmälle tasolle. (Ronkainen ym. 2011, 83.) Tutkittavien määrää ei myöskään päätetä etukäteen, vaan aineiston analyysi ohjaa tutkimukseen osallistuvien ihmisten määrää. Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan aineiston saturaatiosta eli kylläntymisestä. Kylläntyminen on tapahtunut,

kun tutkittavat eivät enää tuota uusia elementtejä ja näkökulmia tutkittavaan ilmiöön. (Kylmä & Juvakka 2007, 27.)

Tähän opinnäytetyöhön valittiin laadullinen tutkimusmenetelmä, koska on tarkoitus tutkia vastavalmistuneiden lähihoitajien käsityksiä työelämätaidoista ja työelämän pelisäännöistä sekä heidän odotuksiaan työelämältä. Tarkoituksena on saada lisää tietoa ja sitä kautta ymmärrystä nuorten ammattilaisten ajatuksista ja käsityksistä ja siten löytää keinoja vastata heidän työelämään ja johtamiseen liittyviin tarpeisiinsa. Kokemusten kuvaamisessa ja ymmärryksen etsimisessä laadullinen tutkimusmenetelmä on asianmukainen ja tämän opinnäytetyön tutkimustehtäviin sopiva.

## **5.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä**

Haastattelu on siinä suhteessa erityinen tiedonkeruumenetelmä, että siinä ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Haastattelun suurimpia etuja on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tutkittavia myötäillen ja tilanteen edellyttämällä tavalla. Aiheiden järjestystä voidaan säädellä ja vastauksia voidaan tulkita enemmän kuin esimerkiksi postikyselyssä. Haastateltavat on myös melko helppo tavoittaa jälkikäteen uudelleen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 205–206.) Laadullisessa tutkimuksessa haastattelun tavoitteena on saada monipuolisia kuvauksia ilmiöstä ja siinä korostuu haastateltavien valinta. Haastateltavilla tulee olla kokemusta tutkittavasta ilmiöstä ja halukkuus sekä kyky keskustella aiheesta tutkimushaastattelutilanteessa. (Kylmä & Juvakka 2007, 79–80.)

Haastattelun luonne riippuu haastattelumenetelmästä. Teemahaastattelussa tutkija valitsee muutamia avainkysymyksiä tai aihepiirejä, joiden ympärille haastattelu rakentuu. Teemat valitaan yleensä tutkimustehtäviä mukaillen. (Kylmä & Juvakka 2007, 78–79.) Laadullisen tutkimuksen tekijä asettautuu oppijan asemaan haastattelutilanteessa, mutta hänen vastuullaan on haastattelun kulun sääteleminen. Tilanne tulee pitää tutkimushaastatteluna, vaikka välillä onkin tärkeää sallia haastattelun polveilu. Tutkijan tulee myös arvioida oleellisten kysymysten määrää ja seurata haastateltavan kykyä tuottaa vastauksia. (Kylmä & Juvakka 2007, 92–93.)



Tähän opinnäytetyöhön valittiin haastattelumenetelmäksi teemahaastattelu, koska melko vähän tutkitusta aiheesta haluttiin saada mahdollisimman paljon tietoa. Teemahaastattelurunko oli väljä ja osallistujien annettiin puhua vapaasti. Teemahaastattelun runko on liitteenä 5.

### **5.2.1 Haastatteluihin valmistautuminen**

Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin haastattelemalla nuoria, juuri työelämään siirtyneitä lähihoitajia tutkimustehtävien mukaisista teemoista. Tarkempana valintakriteerinä oli se, että valmistumisen jälkeinen työura oli jatkunut alle vuoden. Haastateltavan tuli myös olla syntynyt 1990-luvulla.

Opinnäytetyön osallistujia alettiin etsiä organisaation sisältä heti, kun tutkimuslupa oli saatu toukokuussa 2014. Mahdollisia haastateltavia seulottiin organisaation henkilöstöhallinnon järjestelmistä, sopivan ikäisiä valmiita lähihoitajia, joiden työsuhteen kesto sopi ennalta päätettyihin kriteereihin. Myös yksiköiden esimiesten kanssa keskusteltiin sopivista haastateltavista. Osalle osallistujaehdokkaista löytyi organisaation sisäinen sähköpostiosoite ja heille haastattelukutsu (liite 4.) lähetettiin sähköpostilla. Osa sopivista haastateltavista oli niin tuoreessa työsuhteessa, että sähköpostiosoitetta ei vielä ollut. Näitä henkilöitä tavoiteltiin yksiköistä henkilökohtaisesti ja heille myös jätettiin kutsukirje tutustuttavaksi. Näillä toimilla saatiin osallistujia ja haastattelut käynnistyivät kesäkuussa 2014. Kaikki haastattelut sovittiin haastateltavan henkilön lisäksi tämän esimiehen kanssa, koska osallistujat saivat käyttää haastatteluun työaika. Näin varmistettiin yksikön toiminta, vaikka yksi työvuoressa oleva hoitaja olikin poissa varsinaisesta työstä.

Haastattelua varten saatiin lainaksi digitaalinen audionauhuri, joka tallentaa äänen mp3-tiedostoiksi, jotka voidaan ladata suoraan laitteesta tietokoneelle. Laitteen toiminta ja käytettävyyys varmistettiin tekemällä koenauhoituksia ja kokeilemalla tiedostojen siirtämistä tietokoneelle jo etukäteen. Haastatteluun valmistauduttiin myös lukemalla kirjallisuutta haastattelutekniikoista.

## 5.2.2 Haastattelujen toteuttaminen

Teemahaastattelurunko oli rakennettu opinnäytetyön tarkoituksen ja tutkimustehtävien perusteella. Haastattelurunko oli myös liitteenä tutkimuslupahakemuksessa ja sitä käytiin vielä erikseen läpi Validia-palveluiden henkilöstöjohtajan kanssa ennen haastatteluihin ryhtymistä.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluna osallistujien omassa työyksikössä, haastatteluun erikseen varatussa rauhallisessa tilassa. Haastatteluja toteutettiin kaiken kaikkiaan neljä ja kaikki osallistujat olivat Tampereen Validia-palveluiden eri yksiköissä työskenteleviä lähihoitajia. Näin saatiin kohtuullisen laaja käsitys osallistujien ajatuksista ja esimerkiksi tietyn esimiehen johtamistapa ei päässyt liikaa vaikuttamaan saatuihin tuloksiin.

Ennen varsinaisen haastattelun alkua osallistujille kerrottiin, että haastattelu nauhoitetaan ja aineisto litteroidaan ulkopuolisen henkilön toimesta. Osallistujille myös kerrottiin, että aineisto käsitellään täysin luottamuksellisena. Heille kerrottiin myös siitä, ettei heitä tulla tunnistamaan kirjallisesta työstä eikä tutkimukseen osallistuminen tai heidän kertomansa asiat vaikuta mitenkään heidän tulevaan työnsaantiinsa organisaatiosta tai heidän asemaansa työyhteisöissä. Kaikki haastateltavat antoivat luvan nauhoittamiseen ja osa myös halusi saada opinnäytetyön valmiina itselleen, kun tätä heille tarjottiin.

Haastattelussa osallistujia pyydettiin kertomaan omia käsityksiään alaistaidoista, työelämätaidoista ja työelämän pelisäännöistä. Heiltä myös kysyttiin, minkälaisiin sääntöihin he ovat valmiita sitoutumaan ja mitä he toivovat työyhteisöltään. Haastateltaville myös kuvattiin esimerkkitilanteita työelämästä ja pyydettiin heitä kertomaan omat ajatuksensa siitä, miten he itse toimisivat kuvatuissa tilanteissa. Haastateltavilta kysyttiin myös vapaa-ajan ja työelämän vaikutuksista toisiinsa ja he saivat myös kertoa odotuksiinsa työelämästä ja kuvata sitä, minkälainen olisi unelmatyö. Kaikissa haastatteluissa oli hyvä ja luottamuksellinen tunnelma. Kaikki haastateltavat kertoivat pyydetyistä teemoista laajasti ja vaikuttivat motivoituneilta. Kaikki kertoivat opinnäytetyön aiheen olevan heidän mielestään mielenkiintoinen ja tärkeä ja he vaikuttivat olevan mielellään mukana hankkeessa.

Haastattelut olivat kestoaltaan 45–60 minuuttia. Haastateltavien määrä päätettiin lopullisesti tiedonkeruuvaiheessa - haastateltavia ei kutsuttu mukaan enää enempää, kun tuntui siltä, että tietoa oli kertynyt riittävästi. Haastattelut sujuivat kaiken kaikkiaan hyvin, teknisiä tai tiloihin liittyviä ongelmia ei ollut.

### 5.3 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen aineisto on yleensä tarkoituksenmukaista litteroida eli kirjoittaa puhtaaksi sanasanaisesti. Litterointi voidaan tehdä koko aineistosta tai voidaan valikoida esimerkiksi teema-alueiden mukaisesti, mitä litteroidaan. (Hirsjärvi ym. 2013, 222.) Tutkimuksen tekijä voi kirjoittaa aineiston puhtaaksi itse, mutta sen voi myös antaa toisen tehtäväksi. Tällöin vapautuu aikaa muulle tutkimustyölle. (Kylmä & Juvakka 2007, 111.)

Tämän opinnäytetyön aineisto puhtaaksikirjoitettiin kokonaisuudessaan. Litterointi päätettiin antaa ammattilaisen tehtäväksi. Haastatteluista saatu aineisto lähetettiin sähköpostilla litteroitavaksi aikaisemmasta työelämästä tutulle osastonsihteerille. Tähän oli etukäteen pyydetty lupa sekä haastateltavilta, että organisaatiolta.

Haastatteluaineistoa oli litteroituna 54 A4-arkkia, fontilla 12 ja rivivälillä 1,5 kirjoitettuna. Aineiston analyysi aloitettiin lukemalla haastattelumateriaali useita kertoja läpi ja pyrkimällä muodostamaan aineistosta kokonaiskuva. Tämän jälkeen aineistosta alettiin etsiä vastauksia tutkimustehtäviin, joiden perusteella oli rakennettu haastattelun teema-alueet. Teksteistä etsittiin ilmauksia, jotka antoivat vastauksia tutkimustehtäviin. Alkuperäisilmaukset merkittiin tekstiin korostusvärillä teema-alueiden mukaisesti.

Aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten tekeminen on tutkimuksen tekemisen ydintä. Tutkimusta aloitettaessa tähdättiin juuri aineiston analysoimiseen. Tässä vaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia hän asettamiinsa tutkimusongelmiin löytää. (Hirsjärvi ym. 2013, 221.) Tutkimusaineisto raakamuodossaan koostuu siitä materiaalista, jolla aineisto on kerätty – tutkimuslomakkeista, haastattelunauhoista, testien vastauksista tai vaikka päiväkirjoista. Tämä materiaali ei yleensä sovellu sellaisenaan analysoitavaksi, vaan sitä pitää käsitellä jollakin tavalla. Aineisto järjestetään hallittavaan muotoon koodaamalla se siten, että tutkija tietää, mikä aineisto kuuluu mihinkin

tutkimuskohteeseen. Haastatteluaineiston analysointivaiheessa haastatteluille annetaan jokin koodi, josta tutkija tietää kuka haastateltavista koodin takana on. Nauhoitetut aineistot litteroidaan eli kirjoitetaan sanatarkasti tekstiksi. Litteroinnin tarkkuus riippuu siitä, millaista tarkkuutta analyysi vaatii ja siitä, millaisia vuorovaikutuksen piirteitä tutkija haluaa tulkita. Puhutun sisällön ja yksinkertaisen vuorovaikutuksen piirteiden litterointi riittää, jos tutkimuksen analyysi toimii esimerkiksi sisältöjä luokittelemalla, teemoittelemalla tai kategorisoimalla. (Ronkainen ym. 2011, 118–119.)

Sisällön analyysi perustuu ensisijaisesti tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimuskysymysten ohjaamaan induktiiviseen päättelyyn. Analyysissä ei tarvitse analysoida kaikkea tietoa, vaan ainoastaan hakea vastauksia tutkimuskysymyksiin ja tutkimuksen tarkoitukseen. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi on prosessi, jossa aineisto puretaan ensin osiin ja sen jälkeen samantyyppiset osat yhdistetään. Tämän jälkeen aineisto tiivistetään kokonaisuudeksi, joka vastaa tutkimuskysymyksiin ja tutkimuksen tarkoitukseen. Oleellista tässä prosessissa on aineiston tiivistyminen ja käsitteellistyminen. Analyysin avulla saadaan kuvattua tutkittavaa ilmiötä tiivistetyssä muodossa. Analyysistä eli osiin purkamisesta syntyy tulkinta eli synteesi. Aineistolähtöisyyden keskeinen piirre, on se, että aineisto kertoo oman tarinansa tutkittavasta ilmiöstä. (Kylmä & Juvakka 2007, 113.)

Aineistolähtöisen sisällön analyysiin päävaiheet ovat: yleiskuvan hahmottaminen aineistosta, pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi. Analyysissä aineistosta pyritään tunnistamaan tutkittavaa ilmiötä kuvaavia ja tutkimuskysymyksiin vastaavia tekstin osia. Alkuperäisilmaukset, jotka kertovat tutkittavasta ilmiöstä ovat merkitysyksiköitä tai merkityksellisiä ilmaisuja. Näitä ilmaisuja etsitään aineistosta ja tämän jälkeen niille tehdään pelkistäminen eli koodaus. Pelkistettäessä ilmaisut tiivistetään niin, että niiden olennainen sisältö säilyy. Analyysin toisessa vaiheessa pelkistettyjä ilmauksia vertailaan ja etsitään sisällöllisesti samankaltaisia ilmauksia. Samankaltaiset ilmaukset yhdistetään samaan luokkaan, joka nimetään kuvaavasti. Näistä luokista muodostetaan vielä yläluokkia, jolloin saadaan aineisto abstrahoitua. Näin edetään yksittäisestä kuvauksesta yleiseen kuvaukseen. (Kylmä & Juvakka 2007, 117–119.) Tutkimus ei kuitenkaan ole valmis vielä siinä vaiheessa, kun tulokset on analysoitu vaan niitä tulee selittää ja tulkita. Tuloksista pyritään tekemään synteesejä. Nämä synteetit kokoavat yhteen pääseikat ja antavat vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. (Hirsjärvi ym. 2013, 229–230.)

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkitaan aineistoa avoimin silmin ja pyritään selvittämään, mitä aineisto kertoo tutkittavana olevasta ilmiöstä. Tarkempi kysymyksen asettelu on määritelty tutkimustehtävissä, jotka näin ollen ohjaavat aineiston analyysiä. (Kylmä & Juvakka 2007, 117.)

Tämän opinnäytetyön aineisto analysoitiin sisällön analyysillä tutkimustehtävien ohjaamana. Sisällön analyysillä pyrittiin saamaan aikaan synteesi osallistujien kuvaamista asioista ja samalla saamaan vastauksia tutkimustehtäviin. Näin pyrittiin tekemään tulkintaa siitä, mitä nuoret lähihoitajat käsittävät työelämätaidoilla ja mitä he työelämältä tulevaisuudessa odottavat.

Opinnäytetyön aineiston analyysissä tutkimustehtävien annettiin kevyesti ohjata ajattelua. Teemahaastattelun teemat oli rakennettu tutkimustehtävien mukaisesti aihealueisiin, jotka olivat työelämätaidot, työelämän pelisäännöt ja työelämäodotukset. Analyysiä tehtiin näiden teemojen ympärille ja aineistosta alettiin etsiä ilmauksia, jotka kertovat näistä ilmiöistä. Analysointivaiheessa kuitenkin huomattiin, että työelämätaidoista ja työelämän pelisäännöistä kertovat ilmaukset nivoutuivat aineistossa tiiviisti toisiinsa ja näin ollen ne analysoitiin yhtenä kokonaisuutena ja toisena kokonaisuutena analysoitiin työelämäodotuksista kertovat ilmaiset. Aineiston analyysi pelkistetyistä ilmaisuista pääkäsitteisiin asti löytyy liitteistä 6. ja 7.

Alkuperäisilmauksia löytyi aineistosta 18 A4-arkkia, fontilla 12 ja rivivälillä 1,5 kirjoitettuna. Alkuperäisilmaukset vietiin taulukkoon ja pelkistettiin puhekielisistä ilmauksista yleiskielisiksi tiiviiksi ilmaisuiksi. Taulukossa 1. kuvataan esimerkein ilmauksien pelkistämistä.

TAULUKKO 1. Alkuperäisilmauksia ja niistä pelkistettyjä ilmauksia

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
"... niinku saa niiden asiakkaiden luottamuksen niinku puolelleen, et osoittaa, et on niinku luotettava työntekijä ja osaa hommansa."	Asiakkaiden luottamuksen saavuttaminen H1
"... haluaa kuitenkin pitää sen yksityisyyden ... yrittää pitää sen työn ja vapaa-ajan ihan erillään..."	Säilytetään yksityisyys ja pidetään työ erillään muusta elämästä H1
"... että puolet porukasta on niinku toisen puolella ja puolet toisen, vaan että niinku ei otettas kantaa sellaisin asioihin..."	Kahdenvälisissä riitatilanteissa muut eivät ota kantaa H2
"... kaikki niinku ottaa niitä haasteita vastaan..."	Otetaan vastaan haasteita H2
"... vaan mieluummin tulee tänne vähä puolikuntoisena, ku että näkee niin ison vaivan siitä et saisi niinku sairauslomaa..."	Mieluummin tulee työhön hiukan puolikuntoisena, kuin näkee vaivan saadakseen sairauslomaa H3
"... sellanen joka niinku kattos sun selän perään ja jonka selän perään säkin tietysti katsoisit..."	Huolehditaan työtovereista H4
"... mä pidän mieluiten ihan rajattuna sen niinku sen mun lähipiirin sitten."	Lähipiiri pidetään rajattuna H4
"... osaa suhtautua silleen ammatillisesti..."	Asioihin suhtaudutaan ammatillisesti H2
"... tarvii ja niitä pitää olla, et on niinku semmonen yhteinen linja."	Työpaikalla pitää olla yhteinen linja H1
"... ei voi niinku automaattisesti tietää ja sen oppii sitten vaan, ku näkee miten muut tekee ja kysyy sitten."	Työyhteisön sääntöjä ei automaattisesti tiedä, vaan ne oppii katsomalla ja kysymällä H2
"... pystyy itte niitä muokkaan niitä kuitenkin omanlaisiks, ni se on kyllä tarkeeta."	Mahdollisuus muokata työvuorolistoja omien mieltymysten mukaan on tärkeää H3

Kun kaikki alkuperäisilmaukset oli pelkistetty, ne vietiin taulukkoon ja ryhmiteltiin samasta asiasta kertovat ilmaisut omaksi alaluokakseen. Alaluokkia kertyi kaikkiaan 41, joista 20 luokkaa kertoi työelämäodotuksista ja 21 luokkaa työelämätaidoista. Taulukoissa 2. ja 3. kuvataan esimerkein pelkistettyjen ilmausten luokittelua alaluokiksi.

TAULUKKO 2. Esimerkki pelkistetyistä ilmauksista muodostetuista alaluokista

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Työtoveruus on kumppanuutta H4	Tiimityöskentelyn osaaminen
Tehdään töitä yhdessä H3	
Jaetaan töitä tasapuolisesti H3	
Ei kuormiteta toisia työntekijöitä H2	
Annetaan palautetta H3	Palautteen antaminen ja vastaanottaminen
Työtoverilta saadaan helpommin rehellistä palautetta kuin esimieheltä H3	
Palautetta otetaan vastaan, jos se ei ole perusteetonta H4	
Palautteessa annetaan myös esimerkkejä, kuinka työtehtävän voisi hoitaa paremmin H4	

TAULUKKO 3. Esimerkki pelkistetyistä ilmauksista muodostetuista alaluokista

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Kyky puhua työkavereiden kanssa H1	Työyhteisössä puhuminen
Puhuminen muustakin kuin työstä H1	
Kaikkien työkavereiden kanssa voi puhua ja tulee toimeen H2	
Osaa tuoda itsensä esille ryhmässä H3	
Asioita selvitetään puhumalla H3	
Työtovereita ei juurikaan tavata vapaa-ajalla H2	Työpaikan ihmissuhteiden pitäminen ammatillisina
Säilytetään yksityisyys ja pidetään työ erillään muusta elämästä H1	
Työkaverit ja vapaa-ajan kaverit erikseen H3	
Kaikkein kanssa ollaan hyvissä väleissä, mutta ei välttämättä kaveerata H4	

Tämän jälkeen alaluokkia yhdistettiin yläluokiksi sen mukaan, mistä kulmasta ne tutkimuksen kohteena olevia ilmiöitä kuvaavat. Työelämätaitoja kuvaavia yläluokkia muodostui kaikkiaan seitsemän ja työelämäodotuksia kuvaavia yläluokkia muodostettiin niin ikään seitsemän. Taulukoissa 4. ja 5. kuvataan esimerkein alaluokista ryhmiteltyjä yläluokkia.

TAULUKKO 4. Esimerkki yläluokkien muodostamisesta

Alaluokka	Yläluokka
Työ on itselle sopivaa	Räätälöityä työtä
Ulkomailla työskentely on mahdollista	
Työpaikkaa tai työtehtäviä vaihdetaan työuran aikana	
Työaika on jotakin muuta kuin perinteistä arkityötä	
Esimiehelle voi puhua	Ammattitaitoinen esimies
Esimies puhuu suoraan	
Esimies johtaa ammattitaitoisesti	
Esimies johtaa läheltä	

TAULUKKO 5. Esimerkki yläluokkien muodostamisesta

Alaluokka	Yläluokka
Kysyminen, kyseenalaistaminen ja avun pyytäminen	Yhteisötaidot
Pelisääntöjen hyväksyminen ja noudattaminen	
Tiimityöskentelyn osaaminen	
Palautteen antaminen ja vastaanottaminen	
Ihmissuhdetaidot työyhteisössä	
Työasioiden erottaminen vapaa-ajasta	Työn erillään vapaa-ajasta
Omien asioiden erottaminen työelämästä	
Työpaikan ihmissuhteiden pitäminen ammatillisina	Ammatillinen suhtautuminen
Ammatillinen suhtautuminen työhön	
Oman elämän suojaaminen asiakkailta	

Aineiston abstrahointia jatkettiin vielä yläluokkien muodostamisen jälkeenkin. Tätä käsitteellistämistä jatkettiin edelleen teema-alueittain. Näin saatiin muodostettua pääkäsitteet. Näitä käsitteitä kuvataan seuraavissa taulukoissa.



TAULUKKO 6. Yläluokista muodostetut pääkäsitteet, jotka liittyvät työelämätaitoihin

Yläluokka	Pääkäsite
Työnkuvan hallitseminen	Ammatillisuus
Ammatillinen suhtautuminen	
Tunteiden hallitseminen	
Yhteisötaidot	Yhteisöllisyys
Vuorovaikutustaidot	
Yksilön ominaisuudet	Yksilö ja yksityisyys
Työ erillään vapaa-ajasta	

TAULUKKO 7. Yläluokista muodostetut pääkäsitteet, jotka liittyvät työelämäodotuksiin

Yläluokka	Pääkäsite
Elämä ensimmäisenä ja työ toisena	Omaan elämään sopiva työ
Rentoa työtä	
Räätälöityä työtä	
Työtä yhteisössä	Työtä yhteisössä esimiehen johdolla
Esimies on ammattitaitoinen	
Työ tuo turvallisuutta	Vastuullisesta työstä toimeentulo
Vastuullista työtä	

## **6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata nuorten lähihoitajien käsityksiä työelämätaidoista ja työelämän pelisäännöistä sekä myös kuvata heidän työelämäodotuksiaan. Opinnäytetyön tuloksena pystyttiin muodostamaan kuva ilmiöstä ja sitä käsitellään edellä kuvattuun aineiston analyysiin perustuvan luokittelun mukaisesti. Pääkäsitteiden muodostumiseen johtanut luokittelu on kuvattu kokonaisuudessaan liitteissä 8 ja 9.

### **6.1 Työelämätaidot**

Nuoret lähihoitajat kertoivat haastattelussa työelämätaidoista. He kuvasivat sellaisia työntekijän taitoja ja ominaisuuksia, jotka tekevät työntekijästä hyvän työtoverin ja hyvän alaisen. Tämän opinnäytetyön tuloksissa työelämätaidot nimettiin kolmeksi pääkäsitteeksi. Taulukko pääkäsitteiden muodostumisesta on kokonaisuudessaan liitteessä 8.

#### **6.1.1 Ammatillisuus**

Tämän opinnäytetyön tuloksissa ammatillisuuden käsite muodostui yläluokista ammatillinen suhtautuminen sekä työnkuvan hallitseminen. Seuraavassa taulukossa kuvataan sisällön analyysissä muodostunut pääkäsite, joka nimettiin ammatillisuudeksi.

TAULUKKO 8. Pääkäsitteen ”ammatillisuus” muodostuminen sisällön analyysin perusteella

Alaluokka	Yläluokka	Pääkäsite
Ammatillinen suhtautuminen työhön	Ammatillinen suhtautuminen	Ammatillisuus
Työpaikan ihmissuhteiden pitäminen ammatillisina		
Oman elämän suojaaminen asiakkailta		
Omien asioiden erottaminen työelämästä		
Työasioiden erottaminen vapaa-ajasta		
Omien tunteiden hallitseminen suhteessa työasioihin	Tunteiden hallitseminen	
Asiakastilanteiden herättäminen tunteiden hallinta		
Toimiminen asiakkaiden kanssa	Työnkuvan hallitseminen	
Työn sisällön hallitseminen		

Tämän opinnäytetyön tuloksena ammatillisuudeksi kuvailtiin ammatillista suhtautumista asiakkaisiin. Ammatillista suhtautumista asiakkaisiin pidettiin sellaisena, että kaikki asiakkaat kohdataan samalla tavalla, mutta oma elämä pyritään myös suojaamaan asiakkailta eikä asiakkaiden kanssa haluta kovin läheisiin suhteisiin.

*”... tietenkin semmonen ammatillinen, että vaikka niinku täytyy kaikkien kanssa tulla toimeen, niin ei niinku tarvi olla kaikkien kaveri, mutta kuitenkin semmonen niinku ammatillinen ote siihen työhön täytyy olla.”*

*”...en esimerkiksi sukunimeeni haluis kertoa [asiakkaille] ikinä tai mitään...”*

Ammatillinen suhtautuminen työtovereihin ja työasioihin nähtiin myös työelämätaidona. Haastateltavat kertoivat, ettei työtovereita ole välttämättä hyvä tavata vapaa-ajalla ja työasioihin pitäisi pyrkiä suhtautumaan neutraalisti. Haastateltavat pitivät ammatillisuutena sitä, että tunteet hallitaan työssä niin suhteessa työtovereihin kuin asiakkaisiin.

*”... sitten on ihan hyvä, että on niinku, et on työkaverit erikseen ja sitte on niinku omat kaverit, just ettei niinku vapaa-ajalla tulis niinkään puhuttua töistä sitten, et se ei oo ehkä sillai mukavaa.”*

*”... sitten mä pystyn pitämään niinku erillään omat tunteet ja sen työtilanteen.”*

Ammatillisuutena näyttäytyi tuloksissa myös työnkuvan hallitseminen, jota haastateltavat myös pitivät työelämätautona. Työnkuvan hallitsemiseksi kuvailtiin asianmukaista toimimista asiakkaiden kanssa ja työn sisällön hallitsemista.

*”... varmaan sellanen, joka tekee työnsä niinku hyvin ja et hoitaa hommansa hyvin ja et kehen voi luottaa yhtälailla niinku esimieheenkin...”*

*”... et osaa niinku tehdä niitä hommia...”*

*”... et jos ihminen [asiakas] alkaa niinku huutamaan ja käyttäytymään aggressiivisesti, niin emmää välttämättä lähe heti perääntymään...”*

Nuorten lähihoitajien käsitys ammatillisuudesta työelämätautona piti siis sisällään tunnehallintaa ja ammatillisia ihmissuhteita niin työtovereihin kuin asiakkaisiin sekä työn sisällön hallitsemista.

### 6.1.2 Yhteisöllisyyden hallitseminen

Opinnäytetyön tuloksissa nousi selkeästi esiin työelämätautona yhteisössä toimimisen hallitseminen. Sisällön analyysissä pääkäsitteeksi muodostettiin yhteisöllisyys, joka jakautui kahteen luokkaan: vuorovaikutustaitoihin ja yhteisötaitoihin. Seuraavassa taulukossa kuvataan tämän pääkäsitteen muodostuminen.

TAULUKKO 9. Pääkäsitteen ”yhteisöllisyys” muodostuminen sisällön analyysissä

Alaluokka	Yläluokka	Pääkäsite
Pelissäntöjen hyväksyminen ja noudattaminen	Yhteisötaidot	Yhteisöllisyys
Kysyminen, kyseenalaistaminen ja avun pyytäminen		
Tiimityöskentelyn osaaminen		
Palautteen antaminen ja vastaanottaminen		
Työyhteisössä puhuminen	Vuorovaikutustaidot	
Ristiriitatilanteista selviäminen		
Suoraan puhuminen		
Ihmissuhdetaidot työyhteisössä		

Tulosten mukaan käsitys oli, että työelämätautona on taitava vuorovaikutus muiden kanssa. Tärkeänä pidettiin muun muassa suoraan puhumista ja ylipäättään puhumista työyhteisössä.

teisössä. Tärkeänä nähtiin myös ristiriitatilanteiden selvittäminen, vaikka yhdessä esimiehen kanssa.

*”... pitäis pystyä niinku sanomaan päin naamaa niinku asiat rakentavasti että niinku, mitä ny tänään teki väärin ja että mitä voi sitten paremminki niinku jatkossa...”*

*”Se seläntakana puhuminen on mun mielestä pahin, koska siitä helposti tulee domino-efekti, että yhtäkkiä kaikki on sun ympärillä niinku sua vastaan.”*

Myös työelämän pelisääntöihin sitoutumista pidettiin tärkeänä yhteisössä toimimisen taitona. Työelämässä toimimisen kannalta pelisäännöt koettiin merkittäviksi ja niiden merkitystä perusteltiin myös asiakasnäkökulmalla.

*”... semmoset yhteiset linjat niin täytyy kuitenkin olla. Se on kuitenkin niiden asiakkaiden niinku etua myös, ettei niinku jokainen tee ihan eri laila.”*

Sitoutumista työelämän ja työyhteisön pelisääntöihin ei pidetty hankalana, kunhan säännöt ovat järkeenkäypiä ja perusteltuja. Kuitenkin todettiin myös se, että työelämän pelisääntöjä ei tiedetä, kun työelämään tullaan, vaan ne opitaan kysymällä ja katsomalla kuinka muut työyhteisössä toimivat.

*”... ei voi niinku automaattisesti tietää ja sen oppii sitten vaan, ku näkee miten muut tekee ja kysyy sitten.”*

Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella työelämässä taitavasti toimiva henkilö hallitsee myös tiimityöskentelyn taidot ja osaa sekä antaa että vastaanottaa palautetta. Palautteen antamisessa erityisen tärkeänä pidettiin myös sitä, miten palaute annetaan.

*”No semmonen, joka tulee auttaan ilman, että tarvii kysyä ja kuitenkin on ahkera ja sillai, et osaa niinku järjestelmällisesti tehdä töitä ja suunnitella niinku, et kaikille tasapuolisesti töitä ja just semmonen, että yhdessä tehdään.”*

*”... se on ihan kauheeta sanoo ihan ympäröpyöreesti, jos ihminen ei nää, eikä tiedä, että missä se on tehny väärin, ni ei sitä tiedä, miten voi parantaa...”*

Kaiken kaikkiaan, tämän opinnäytetyön tuloksena voidaan sanoa, että nuorten lähihoitajien käsityksen mukaan työelämätaidot ovat hyvin vahvasti vuorovaikutustaitoja ja ihmisten kanssa toimimisen taitoja. Myös kyky noudattaa yhteisiä pelisääntöjä nähtiin merkittävänä. Yhteisö ja yhteisöllisyys kuvattiin erittäin tärkeäksi tulokulmaksi työelämätaitoja määriteltäessä.

### 6.1.3 Yksilön ominaisuudet ja yksityisyyden arvostaminen

Tähän opinnäytetyöhön haastatellut nuoret lähihoitajat nimesivät työelämätaidoiksi myös joukon yksilön ominaisuuksia. Näitä yksilössä arvostettuja ominaisuuksia olivat esimerkiksi luotettavuus, hyvät käytöstavat ja kypsyy. Yksilön työelämätaitoina esiin nousivat myös taito arvioida omaa työkykyä ja epämukavuusalueelle meneminen. Seuraavassa taulukossa kuvataan tämän pääkäsitteen muodostuminen sisällön analyysissä.

TAULUKKO 10. Pääkäsitteen ”yksilö ja yksityisyys” muodostuminen sisällön analyysin perusteella

Alaluokka	Yläluokka	Pääkäsite	
Omien asioiden erottaminen työelämästä	Työn ja vapaa-ajan erottaminen	Yksilö ja yksityisyys	
Työasioiden erottaminen vapaa-ajasta			
Oman elämän suojaaminen asiakailta			
Arvostetut ominaisuudet	Yksilön persoonalliset ominaisuudet		
Epämukavuusalueelle meneminen			
Taito arvioida omaa työkuntoa			
Kyky kantaa vastuuta			

Työelämätaitoina pidettiin moni muussakin elämässä arvostettuja yksilön ominaisuuksia, kuten tunnollisuutta ja hyviä käytöstapoja. Yhtenä tärkeänä asiana esiin nousi taito arvioida omaa työkuntoa.

*”... jokaisesta pienestä asiasta ei tarvi pyytää jotain saikkua.”*

*”... täytyy olla ne hyvät käytöstavat...”*

Merkittävänä työelämätaitona pidettiin myös selvän eron tekemistä työn ja vapaa-ajan välille. Työasioita ei haluttu ottaa mukaan kotiin, mutta myöskään kotiasioiden ei halut-

tu vaikuttavan työhön. Oman mielialan ja omassa elämässä tapahtuneiden asioiden vaikutus työotteeseen kuitenkin tiedostettiin hyvin, vaikka sitä pyrittiinkin välttämään.

*”... pääseekin pois niistä omista asioistaan, että saa niinku keskittyä vaan siihen työhön sitten, eikä tarvi miettiä juuri mitään muuta.”*

*”... jättäisin ne tänne ne työasiat...”*

Tämän opinnäytetyön tuloksena voidaan siis sanoa, että myös yksilön persoonalliset ominaisuudet ovat työelämätaitoja. Samoin nuorten lähihoitajien mielestä on työelämätaitoa jättää työasiat töihin ja kotiasiat kotiin.

Kaiken kaikkiaan tämän opinnäytetyön tulosten perusteella nuorten lähihoitajien käsitys työelämätaidoista korostaa ammatillista suhtautumista työasioihin ja painottaa taitoa erottaa oma elämä työstä. Tärkeinä työelämätaitoina nähdään myös monet ihmisten väliseen vuorovaikutukseen liittyvät taidot. Työyhteisöön ja siinä toimimiseen liittyvät taidot ovat tulosten perusteella hyvin merkittäviä.

## **6.2 Työelämäodotukset**

Nuoret lähihoitajat kertoivat haastattelussa myös unelmatyöstä. Siitä miten ja millaisessa työpaikassa he tulevaisuudessa haluaisivat työskennellä. Opinnäytetyön tuloksissa työelämäodotuksia ryhmiteltiin kolmen pääkäsitteen alle. Taulukko pääkäsitteiden muodostumisesta on kokonaisuudessaan liitteessä 9.

### **6.2.1 Vastuullisesta työstä toimeentulo**

Nuoret lähihoitajat haluavat vastuullisen työn, josta saa toimeentulon. Tämä pääkäsite muodostui työstä saatua taloudellista turvaa ja rutiinien tärkeyttä sekä työn vastuullisuutta kuvaavista luokista. Seuraavassa taulukossa kuvataan käsitteen muodostumista aineiston analyysin perusteella.

TAULUKKO 10. Pääkäsitteen ”vastuullisesta työstä toimeentulo” muodostuminen sisällön analyysin perusteella

Alaluokka	Yläluokka	Pääkäsite
Työsuhdemuoto on vakituinen	Työstä turvallisuutta	Vastuullisesta työstä toimeentulo
Työstä saadaan rahaa		
Työ tukee arjen hallintaa		
Työ on vastuullista	Työtä vastuullisesti	

Työstä saatu taloudellinen toimeentulo näyttäytyi tuloksissa tärkeänä. Lähihoitajan työtä myös pidettiin varmana toimeentulon lähteenä. Työtä kuvailtiin merkityksellisenä myös siten, että työ tuo elämään tarpeellista arkea ja rytmiä.

*”... saa elämiseen rahaa ja et on vähän semmonen arki elämässä.”*

*” Ja tietysti se taloudellinen tuki, että tää yhteiskunta nyt on sellanen, että hengitysilmastaki kohta maksetaan, että pakkohan se on tienata. ”*

Työssä tärkeänä nähtiin myös vastuun kantaminen työssä ja ajatuksena oli työuralla myös edetä entistä vastuullisempiin tehtäviin. Kokemus työn vastuullisuudesta vaikutti myös työn mielekkyyden kokemukseen.

*”... enemmän viä semmosta vastuullisempaa työtä.”*

Kaiken kaikkiaan työssä käyminen oli itsestään selvä vaihtoehto ja opintojen välissäkin haluttiin käydä kesätyöissä saamassa työkokemusta. Vakituista työpaikkaa myös arvostettiin. Työn merkitys elämässä näyttäytyi siis oleellisena taloudellisesta näkökulmasta, mutta myös elämän hallinnan tukena työn tekeminen nähtiin tärkeänä. Myös työuralla eteneminen vastuullisempiin tehtäviin koettiin selkeästi tavoitteena.

### 6.2.2 Työtä yhteisössä esimiehen johdolla

Työyhteisöllä ja esimiehellä vaikuttaisi olevan nuorille lähihoitajille suuri merkitys. Pääkäsite muodostui tiimityöskentelyn sekä ammattitaitoisen esimiehen merkitystä kuvaavista luokista. Seuraavassa taulukossa kuvataan pääkäsitteen muodostumista.



TAULUKKO 11. Pääkäsitteen ”työtä yhteisössä esimiehen johdolla” muodostuminen sisällön analyysin perusteella

Alaluokka	Yläluokka	Pääkäsite
Työyhteisö on merkittävä	Työtä yhteisössä	Työtä yhteisössä esimiehen johdolla
Työtä tehdään ryhmässä		
Työtoverit ovat merkittäviä		
Esimiehelle voi puhua	Ammattitaitoinen esimies	
Esimies puhuu suoraan		
Esimies johtaa ammattitaitoisesti		
Esimies johtaa läheltä		

Työtä haluttiin tehdä nimenomaan ryhmässä tai yhteisössä, yksin työskentely ei vaikuttanut mieluisalta vaihtoehdolta. Työtoverit ja työyhteisön hyvä ilmapiiri vaikuttivat myös paljon työn houkuttelevuuteen ja mielekkyyteen.

*”... emmää pystyis yksin niinku tekeen sillai töitä tai sillai pystyisin varmaan, mutta kyllä mä ny tykkään tehdä niinku ja sit semmosia, et pystyy jakaa mielipiteitä.”*

*”... työkaverit on oikeestaan ehkä tärkeimmät, ketkä saa sen tunteen ittelle just, että niinku pärjää töissäänsä.”*

Esimiehen roolia pidettiin myös tärkeänä. Esimiehen odotettiin olevan helposti lähestyttävä ja suorapuheinen sekä luottavan alaisiinsa. Mutta esimieheltä odotettiin myös ammattitaitoa ja asioiden tehokasta hoitamista.

*”... joka kykenee niinku tulla, niinku se työntekijän niinku tasolle... että se ei niin kato sieltä vaan ylhäältä ja arvioi... myös olis valmis kuulemaan niinku näitä työntekijöitä ja sitten ottamaan vakavissaan, että ei vaan niinku sivuuta niitä työasioita.”*

*”... ei ny välttämättä tarvitse vaan olla koko ajan, että oivoivoivoi ja silitämässä päätä, vaan myös niinku sanomassa, että no sanotaanko jos on jotain resurssipulaa, niin sanois vaan asiat niinku ne on.”*

*”... mun mielestä kyllä tärkein on just se, että se on semmonen, et siitä tulee semmonen olo, et se osaa pitää tän homman niinku hallinnassa ja että sillä on sellanen rooli.”*

Työpaikan muilla ihmisillä näyttäisi siis olevan paljon merkitystä nuorille lähihoitajille. He odottavat työelämältä työskentelyä toimivassa työyhteisössä, samanhenkisten ihmisten kanssa ja jämäkän, mutta helposti lähestyttävän esimiehen johdolla.

### 6.2.3 Omaan elämään sopivaa työtä

Nuoret lähihoitajat haluavat itsellensä sopivaa työtä, josta ei tarvitse ottaa liikaa painetta. Vapaa-ajalla on myös suuri merkitys vastavalmistuneiden lähihoitajien elämässä. Pääkäsite muodostui erilaisia työmuotoja, työn rentoutta ja vapaa-ajan tärkeyttä kuvaavista luokista. Seuraavassa taulukossa kuvataan pääkäsitteen muodostumista.

TAULUKKO 12. Pääkäsitteen ”omaan elämään sopiva työ” muodostuminen sisällön analyysin perusteella

Alaluokka	Yläluokka	Pääkäsite
Työstä saa riittävästi vapaata	Elämä ensimmäisenä	Omaan elämään sopiva työ
Työ ei ole elämän sisältö		
Työvuorot eivät rajoita elämää		
Työ on rentoa	Mielekäs työ	
Työ tuottaa mielihyvää		
Työ on itselle sopivaa	Räätälöity työ	
Ulkomailla työskentely on mahdollista		
Työpaikkaa tai työtehtäviä vaihdetaan työuran aikana		
Työaika on jotakin muuta kuin perinteistä arkityötä		

Tämän opinnäytetyön tuloksena voidaan sanoa, että nuorille lähihoitajille vapaa-ajalla on suuri merkitys. Elämä on nuorilla lähihoitajilla ensimmäisellä ja työ vasta toisella sijalla. Halutaan löytää tasapaino työn ja vapaa-ajan välille ja elämässä pitää olla muitakin mielenkiinnon kohteita kuin vain työ.

*” ... pystys tasapainottamaan niinku sitä työtä ja niinku omaa elämää...”*

Työ myös halutaan räätälöidä itselle sopivaksi, työelämältä toivotaan monenlaisia mahdollisuuksia työn ja oman elämän yhteensovittamiseksi. Ulkomailla työskentely ja yli-päättään ulkomailla oleskelu myös nähdään mahdollisena vaihtoehtona.

*”... enemmän suosisin sitä, että mää tekisin töitä jotakin 9 kuukautta ja sit olisin 3 kuukautta niinku jossain ulkomailla...”*

Perinteinen arkityö ei vaikuta olevan nuorille lähihoitajille mieleinen vaihtoehto. Joka päivä samaan ajankohtaan sijoittuva työ koetaan raskaampana kuin epäsäännöllinen tai

muuten epätyypillinen työaika. Vuorotyötä tehdään mielellään ja muitakin mahdollisia työaikamuotoja toivotaan.

*”... aamu- ja iltavuoroo kyllä, kyl mä tykkään vuorotyöstä, et on niinku vaihtelua kuitenkin... et olis rankempaa jos sen 5 päivää viikossa aina he-räis samaan aikaan.”*

*”... mähän toivoisin pelkkää yötyötä.. ”*

Työvuoroihin halutaan vaikuttaa paljon. Pidetään tärkeänä sitä, että on mahdollisuus saada oman näköiset ja itselle sopivat työvuorot. Työ ei saa haitata muuta elämää, vaan asioiden tärkeysjärjestys on se, että ensin voidaan suunnitella omaa elämää ja sen jäl-keen saadaan sovittua tähän omaan suunnitelmaan sopivat työvuorot.

*”... on tärkeätä, et se otetaan huomioon, ettei niinku ne työvuorot niin paljon kuitenkaan sitä [elämää] rajota sillai.”*

*”... niinku vapaiden ja semmosten, just jos on jotain erityistä menoo, ni se on ihan kiva, että vois ite päättää, niinku, että koska vaikka tulee.”*

Nuoret lähihoitajat myös asennoituvat niin, että työpaikkaa tullaan vaihtamaan työuran aikana ja työhön kaivataankin vaihtelua. Lähihoitajan ammatti koettiin hyvänä juuri siksi, että siinä ammatissa työpaikkaa voi vaihtaa verrattain helposti ja samalla koulu-tuksella voi tehdä työuran aikana sisällöltään hyvinkin erilaisia työtehtäviä.

*”... on kuitenkin sitten niin paljon mahdollisuuksia, mitä tehdä.”*

*”... voin olla aika monessa paikkaa töissä. Kun mieli voi kuitenkin muut-tua matkan varrella.”*

Viihtyminen työssä ja työn sisällöllinen mielekkyys koetaan myös erittäin tärkeänä, samoin kuin työpaikan rento ilmapiiri. Työssä tulee olla mukavaa ja työstä ei haluta aiheutuvan liikaa painetta.

*”... ensisijaisesti ny se, että niinku haluaa tehdä sitä työtä, että, et niinku viihtyy siinä työssä.”*

*”... tietystihän se olis, et olis sellanen niinku miellyttävää työtä.”*

*”... semmosta, no, että on tavallaan rento työpaikka. Mut kuitenkin ei oteta liikoja paineita siitä...”*

Opinnäytetyön tulosten perusteella nuorten lähihoitajien työelämäodotuksista siis voidaan sanoa, että he haluavat työskennellä rennossa ilmapiirissä. He toivovat voivansa päättää hyvin pitkälle sen, minkälaista työaikaa he tekevät ja työaikamuodon tulisi joustaa oman elämäntilanteen mukaan. Työn erottaminen vapaa-ajasta on tärkeää. Työn halutaan kyllä olevan vastuullista, mutta ei haluttaisi, että työstä aiheutuu turhan paljon paineita. Halutaan työskennellä työyhteisössä, tehdä työtä yhdessä muiden kanssa. Esi- mieheltä odotetaan avoimutta ja helppoa lähestyttävyyttä, mutta myös napakkaa otetta johtamiseen.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Tulosten tarkastelua

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata nuorten lähihoitajien käsityksiä työelämätaidoista ja työelämän pelisäännöistä sekä kuvata myös heidän työelämäodotuksiaan.

Ammatillinen suhtautuminen työhön, työtovereihin ja asiakkaisiin näyttäytyi tärkeänä työelämätaitona nuorten lähihoitajien käsityksen mukaan. Ammatillista toimintaa kuvattiin niin työyhteisön ihmisten välisissä tilanteissa kuin asiakastilanteissakin. Ammatillisuus ja tietynlainen omien tunteiden syrjään laittaminen työtilanteissa kiertyi myös työn ja oman elämän erottamisen ympärille. Työ haluttiin pitää ”vain työnä” ja työssä tapahtuneiden asioiden ei annettu vaikuttaa muuhun elämään. Tätä rajanvetoa kuvattiin työelämätaitona ja se korostui haastateltavien käsityksissä selvästi. Kun tätä käsitystä ammatillisuudesta tarkastellaan osana työn ja muun elämän erottamista, on se täysin linjassa tätä ikäluokkaa ja heidän käsityksiään tarkastelleiden tutkimusten kanssa. Esimerkiksi PwC:n kansainvälinen tutkimus määrittelee tämän työstä erillisen oman elämän arvostamisen niin kutsuttujen milleniaalien tärkeimmäksi piirteeksi (PwC 2011, 28).

Ammatillisuutena nähtiin kuitenkin myös se, että hallitaan työn sisältöä. Työelämätaidoksi kuvattiin esimerkiksi sitä, että työntekijällä on työstä hyvä kokonaiskuva ja että hän osaa toimia asiakastilanteissa toivotulla tavalla. Tällaisessa kuvauksessa tarkastellaan työelämäosaamista kvalifikaationa eli opittuja tietoja ja taitoja sekä ammatin vaatimuksia yhdistävänä käsitteenä (Hanhinen 2010, 95).

Tähän opinnäytetyöhön haastatellut nuoret lähihoitajat pitivät merkittävänä työelämätaitona myös yhteisössä työskentelyn taitoja. Näitä taitoja he käsittelivät avoimuuden, luottamuksen, suoraan puhumisen ja palautteen antamisen kautta. Yhteisön ilmapiirin merkitys tuli vahvasti esiin myös työelämäodotuksista keskusteltaessa. Puhumisen ja palautteen antamisen taidot ovatkin helposti hahmotettavia alais- ja työelämätaitoja myös tutkimusten mukaan (Keskinen 2005, Silvennoinen & Kauppinen 2006).

Työn ja muun elämän erottaminen ja vapaa-ajan arvostaminen korostuivat haastatteluaineistossa useammasta tulokulmasta tarkasteltuna. Työelämäodotuksiaan kuvatessaan

nuoret lähihoitajat halusivat myös räätälöidä työstä oman näköistään ja esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin, nähtiin erittäin tärkeänä. Työaikojen toivottiin olevan jotakin muuta kuin perinteistä arkityötä ja myös työn jaksottaminen tiiviimmiksi työjaksoiksi ja pitemmäksi vapaajaksoksi nähtiin mahdollisena. Nämä nuoret lähihoitajat haluavat, että työelämä kohtelee heitä yksilöinä ja että heidän toiveensa työn suhteen otetaan aidosti huomioon. Työn tekemisen muodot siis todennäköisesti tulevat muuttumaan, niin muuttuvan työelämän vaatimusten vuoksi, kuin myös työtä tekevien ihmisen halusta. Tätä muutosta ennustaa myös kirjallisuus (Piha & Poussa 2012, Manninen 2008, PwC 2011).

Työelämäodotuksissa omaan arvoonsa nousi myös työn rentous ja työssä viihtyminen. Työn mielekästä sisältöä pidettiin erittäin tärkeänä. Työstä ei myöskään haluta ottaa turhia paineita. Tämänkin haastattelun perusteella näyttäisi siltä, että työ sinänsä ei ole enää nuorille aikuisille aivan yhtä merkittävää kuin aikaisemmin. Työtä kyllä halutaan tehdä, mutta sen halutaan olevan myös itselle mielekästä. Oma ammatillinen kehittyminen nähdään tärkeänä, samoin kuin pärjääminen työssä. Työtä ei kuitenkaan tehdä sen itseisarvon vuoksi, vaan siksi että työstä on itselle hyötyä ja iloakin. Samanlaisia havaintoja esiteltiin erilaisia tutkimuksia kokoavassa Työpoliittisen aikakauskirjan artikkelissa (2010), jossa viitataan muun muassa Demos Helsingin Hyvän työn manifestiin, jonka mukaan yhteiskunnassa on siirrytty työn velvollisuudesta työn mielekkyyden velvollisuuteen (Tuppurainen 2010, 17).

Tärkeän arvon nuoret lähihoitajat antoivat myös esimiehelle. Esimiehen odotettiin pitävän työntekijöidensä puolta, olevan helposti lähestyttävä, suorapuheinen ja luotettava. Myös esimiehen ammattitaitoa ja ammatillisuutta arvostettiin. Vuorovaikutus nousi siis tärkeään rooliin myös suhteessa esimieheen. Myös tämän asian ovat todenneet useat uusia sukupolvia tarkastelleet tutkimukset (Ahonen ym. 2010, Piha & Poussa 2012, PwC 2011).

Sitoutuminen työnantajaan on tutkimusten mukaan uusilla sukupolvilla löyhää. Heidän sanotaan sitoutuvan enemmän työtehtävään ja oman uransa kehittämiseen, kuin työnantajaan. (Tuppurainen 2010, PwC 2011.) Tähän opinnäytetyöhön haastateltujen lähihoitajien kertomuksissa tämä tuli myös ilmi. Nuoret lähihoitajat odottivat työskentelevänsä työuransa aikana monilla eri työnantajilla ja pitivät tätä myös toivottavana asiana. Jatko-opiskeluita suunniteltiin ja haluttiin opiskella myös useita ammatteja. Mielenkiintoisena

asiana tämän opinnäytetyön haastatteluissa näyttäytyi se, että haastateltavat eivät maininneet työnantajasta mitään. Esimiehestä puhuttiin kyllä, mutta työnantaja ei saanut keskustelussa minkäänlaista roolia työelämäodotuksista puhuttaessa. Tämä voi kertoa toki siitä, että isossa organisaatiossa työnantaja on kaukainen. Mutta voisi tämä kertoa myös siitä, että työnantajan merkitys nähdään vähäisenä.

Kaiken kaikkiaan tämän opinnäytetyön tulokset näyttävät hyvin samansuuntaisilta kuin aikaisempi kirjallisuus tarkastelluista ilmiöistä kertoo. Selkeimmin korostuva asia niin työelämätaidoissa kuin työelämäodotuksissakin oli työn ja muun elämän erottaminen toisistaan. Tätä ajattelumallia arvostettiin työelämätaitona ja odotettiin sen onnistuvan omassa työssä tulevaisuudessa. Tämä sukupolvi ei näytä enää myöntävän työn itseisarvoa, vaan työ nähdään aidommin välinearvona. Työtä tekemällä saavutetaan miellyttäviä asioita, mutta työn myös pitää olla miellyttävää tehdä ja työ ei saa liikaa rajoittaa muuta elämää tai kuormittaa työntekijää liiaksi.

Toinen tässä opinnäytetyössä korostunut asia oli vuorovaikutustaidot ja työskentely ryhmässä. Tähän luonnollisesti voi vaikuttaa se, että haastatellut olivat lähihoitajia, jotka yleensä tekevät työtä tiimissä. Lähihoitajiksi luultavimmin hakeutuu henkilöitä, jotka eivät mielellään työskentele yksin ja ihmistyössä arvostavat sosiaalisia taitoja. Työyhteisön ja työtovereiden merkitys oli korostunut myös työelämäodotuksena, mutta myös käsitykset työelämätaidoista kiertyivät vahvasti vuorovaikutuksen ja tiimityöskentelyn ympärille.

Työelämän kannalta mielenkiintoinen tulos oli se, että nuoretkin lähihoitajat pitävät työelämän pelisääntöjä arvossa, mutta kokevat, että ne opitaan katsomalla muista mallia ja työtovereilta kysymällä. Tämä aiheuttaa sen, että vallitsevaan työkuultuuriin tulee kiinnittää paljon huomiota. Merkittävää oli myös nuorten lähihoitajien halu tehdä monenlaisia itselle sopivia sopimuksia, liittyen työnkuvaan ja ennen kaikkea työaikoihin.

Tulevaisuuden haasteena hoito- ja sosiaalialalla laajemminkin on varmasti se, että etä- ja kotityön mahdollisuudet ovat olemattomat ja päivittäisiä työaikoja on noudatettava melko tarkasti. Työaikoihin liittyvää joustavuutta on siis haettava muunlaisista ratkaisuista. Esimiestyön jatkuva kehittäminen ja esimiesten osaamistason kasvattaminen ja organisaatioiden rakenteen madaltaminen tulee varmasti olemaan myös tärkeätä, koska uudet työelämän sukupolvet osaavat vaatia hyvää ja läsnä olevaa johtamista.

Johtopäätöksenä tästä opinnäytetyöstä siis voidaan sanoa, että uusien sukupolvien siirtyminen työelämään vaatii varsinkin sosiaali- ja terveysalalla herkkyyttä työelämän kehittämiseen ja organisaatiokulttuurin muuttamiseen. Henkilöstöjohtamisessa tulee entistä enemmän huomioida muutos työntekijöiden asenteissa. Työn sisällön merkityksen lisääntyminen ja työn vapaamuotoisuuden tavoittelu asettaa haasteita toimintakulttuurin kehittämiseen ihmistyössä. On kehitettävä uudenlaisia toimintatapoja niin työn mielekkyyden ja työaikojen joustavuuden lisäämiseksi kuin työyhteisön johtamisen parantamiseksi.

Toistaiseksi työelämässä työskentelee rinnakkain useita eritavalla ajattelevia sukupolvia ja näin ollen myös ikäjohtamisen käsitteen sisäistäminen on haaste nykyisille esimiehille. Jatkokehittämiseksi tämän opinnäytetyön perusteella voisikin olla ikäjohtamisen käsitteen avaaminen ja toimintatapojen juurruttaminen Validia- palveluiden organisaatioon. Esimiesten pitää pystyä kuitenkin johtamaan koko työyhteisöä ja luomaan työhyvinvointia kaiken ikäisille työntekijöille.

## 7.2 Opinnäytetyön eettiset kysymykset

Eettisissä kysymyksissä epäonnistuminen voi pahimmillaan viedä pohjan tutkimukselta kokonaisuudessaan. Tutkimuksen tekijän on ratkaistava lukuisia valinta- ja päätöksentekovaiheita tutkimusprosessin edetessä. (Kylmä & Juvakka 2007, 137.)

Ihmisiin kohdistuvaa tutkimusta rajaava eettinen ohje tunnetaan Nürnbergin säännöstenä. Säännöstö korostaa muun muassa seuraavia asioita (Lääkäriliitto 2006):

- tutkimukseen osallistuvalla tulee saada vapaaehtoinen suostumus
- tutkimuksen tulee hyödyttää yhteiskuntaa
- tutkimuksen tulee olla oikeutettu aikaisempien tutkimusten perusteella
- tutkittavia tulee suojella
- tutkimus on voitava lopettaa koska tahansa

Tämä opinnäytetyö tehtiin eettisiä periaatteita noudattaen. Kaikilta haastateltavilta saatiin suostumus osallistumiseen ja heille kerrottiin oikeudesta lopettaa haastattelu kesken tai kieltää aineiston käyttäminen. Haastateltavien anonymiteetistä huolehdittiin tarkoin ja heidän osallistumisensa tutkimukseen ei vaikuta heidän asemaansa työyhteisössä tai



tulevaisuuden työsaantiinsa yhtiöstä. Aineisto pidettiin salassa opinnäytetyöprosessin ajan ja se tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua.

### 7.3 Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida esimerkiksi seuraavilla kriteereillä: uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Uskottavuus tarkoittaa sitä, että tutkija on onnistunut saamaan tuloksia, jotka vastaavat tutkittavien käsitystä tutkittavasta ilmiöstä. Vahvistettavuus tarkoittaa sitä, että tutkimusprosessi on kuvattu niin tarkoin, että toinen tutkija voi seurata prosessin kulkua. Refleksiivisyys tarkoittaa tutkijan ymmärrystä omasta roolistaan tutkimuksessa. Siirrettävyys tarkoittaa sitä, että tutkimus voidaan siirtää toisiin vastaaviin olosuhteisiin. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.)

Tämä opinnäytetyöprosessi on pyritty kuvaamaan raportissa niin tarkoin, että siirrettävyys ja vahvistettavuus toteutuvat. Opinnäytetyöprosessia pystyy toinen seuraamaan hyvinkin tarkasti raportin perusteella. Prosessi on tässä opinnäytetyöraportissa kuvattu siten, että sen voi halutessaan toistaa sellaisenaan toisessa ympäristössä.

Uskottavuuden lisäämisen vuoksi, opinnäytetyön tekijä on pyrkinyt koko ajan tiedostamaan ja karsimaan pois omien ennakko-odotustensa mahdollisen vaikutuksen opinnäytetyön tuloksiin ja tarkastelemaan ilmiötä avoimesti sekä mahdollisimman hyvin kuvaamaan tutkittavien käsityksiä ilmiöstä. Tuloksia raportoidessa on käytetty paljon suoria lainauksia, jotta myös lukija voi arvioida tulosten tulkintoja. Opinnäytetyön uskottavuutta lisää myös se, että aineiston analyysiin käytetty taulukko on kokonaisuudessaan opinnäytetyön liitteenä ja siitä voi lukija tehdä omat arvionsa siitä kertovatko tulokset tarkastellusta ilmiöstä.

Opinnäytetyön luotettavuutta voi heikentää opinnäytetyön tekijän kokemattomuus niin haastatteluista kuin aineiston sisällön analyysistäkin. Analyysi on kuitenkin kuvattu raportissa tarkoin ja analyysiä on lukijan mahdollista seurata. Opinnäytetyön tulokset ovat myös samansuuntaisia aikaisemman tutkimuksen kanssa, mikä lisää opinnäytetyön luotettavuutta. Tuloksia on pohdinnassa myös verrattu aikaisempaan kirjallisuuteen ja tutkimuksiin, joten luotettavuutta voi näin ollen lukija myös arvioida.

## 7.4 Työelämän kehittäminen

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on saadun tiedon perusteella luoda Validia-palveluille toimintamalli, jonka avulla voidaan tukea nuorten lähihoitajien työelämään siirtymistä ja työhön sitoutumista. Opinnäytetyön tulosten valossa näyttää siltä, että juuri työelämään siirtyneiltä lähihoitajilta puuttuu tietoa työelämän pelisäännöistä ja toimintatavoista. Tähän tullaan kiinnittämään huomiota perehdyttämisohjelmia päivitettäessä ja uusille työntekijöille suunnattua koulutusta suunniteltaessa.

Validia-palveluissa kirjoitetaan juuri tällä hetkellä uutta henkilöstöstrategiaa vuosille 2015–2018. Henkilöstöstrategiaa tehtäessä tullaan ottamaan huomioon tämän opinnäytetyön tulokset, jotka liittyvät nuorten lähihoitajien työelämäodotuksiin ja arvostuksiin. Tulosten mukaan vastavalmistuneet lähihoitajat arvostavat sitä, että he saavat työtä räätälöityä itselleen sopivaksi. Tätä pystytään huomioimaan viemällä työvuorosuunnittelua entistä autonomisempaan suuntaan ja suhtautumalla myönteisesti esimerkiksi osaaikatyöhön.

Opinnäytetyön tulosten mukaan ansiokasta esimiestyötä arvostetaan ja sitä tarvitaankin nuoria lähihoitajia tukemaan. Validia-palvelujen esimiehille tullaan järjestämään laaja muutosjohtamisen koulutus vuonna 2015. Koulutuksella pystytään vaikuttamaan suoraan esimiestyön taitoihin.

## LÄHTEET

- Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. 2012. Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto. Luettu 8.9.2014.  
[http://www.tem.fi/files/33103/TEMrap\\_14\\_2012.pdf](http://www.tem.fi/files/33103/TEMrap_14_2012.pdf)
- Ahonen, G., Hussi, T. & Pirinen, H. 2010. Y-sukupolvi haastaa johtamisen Suomen työelämässä – syrjäytymisen kustannukset ja tulevaisuuden työelämään liittyvät mahdollisuudet. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2010. Tutkimusartikkeli.
- Altuntas, S. & Baykal, U. 2010. Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizen behaviors. *Journal of nursing scholarship*. 42(2):186-94.
- Arvassalo, L. 2006. Sana sanasta – ajan sanojen tausta. Kotimaisten kielten keskus.  
<http://www.kotus.fi/index.phtml?s=766>. Luettu 25.12.2013.
- Chen, L., Niu, H., Wang, Y., Yang C. & Tsaur, S. 2009. Does job standardization increase organizational citizen behavior? *Public Personnel Management*. 38(3):39-49.
- Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Tampereen Yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Akateeminen väitöskirja.
- Heinilä, T. 2013. Alaistaidot hoitajien kuvaamina erikoissairaanhoidossa. Tamk. Sosiaali ja terveystieteen johtaminen ja kehittäminen. Yamk -opinnäyetyö.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 15.-17. Painos. Helsinki: Tammi.
- Invalidiliiton Asumispalvelut Oy. Strategia ja liiketoimintasuunnitelma 2012-2015.
- Invalidiliiton Asumispalvelut Oy. Toimintakäsikirja, Ims-toimintajärjestelmä. Luettu 21.3.2014.
- Invalidiliiton Asumispalvelut Oy. <http://www.validia-asuminen.fi/portal/>. Luettu 21.3.2014.
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kegans, L., McCamey, R. & Hammond, H. 2012. Organizational citizenship and job experience. *Hospital Topics*. 90(3):74-81.
- Keskinen, S. 2005. Alaistaito - luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallissalan kehittämissäätön Polemia-sarjan julkaisuja nro 59.  
<http://www.kaks.fi/sites/default/files/Polemia%2059.pdf>. Luettu 25.12.2013.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Helsinki: Talentum.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

- Lehtiniemi, S. 2008. Alaistaidot kehittämiskohteena. Tampereen Yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu – tutkielma.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus. Helsinki: Multiprint. Luettu 5.9.2014.  
[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn\\_978-952-467-930-5.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf)
- Lindholm, T., Malinen, P. & Seppänen, S. 2012. Pk-yritysbarometri. Suomen Yrittäjät Ry.
- Manninen, O. (toim.). 2008. Työelämäosaamisen käsikirja. Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla – verkostot. Tampere: Domus Print Oy.
- Manka, M., Kaikkonen, L. & Nuutinen S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto.  
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>. Luettu 27.12.2013.
- Piha, K. & Poussa, L. 2012. Dialogi paremman työelämän puolesta. Helsinki: Talentum.
- PwC. 2011. Millennials at work. Reshaping the workplace. Luettu 8.9.2014.  
[http://www.pwc.fi/fi/julkaisut/tiedostot/millennials\\_at\\_work\\_2011.pdf](http://www.pwc.fi/fi/julkaisut/tiedostot/millennials_at_work_2011.pdf)
- Rehnbäck, K. & Keskinen, S. 2005. Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L. & Linblom – Ylännä, S., Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro.
- Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. 2006. Onnistu alaisena – näin johdan esimiestäni ja itseäni. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Suomen Sairaanhoidajaliitto. 2004. Hoitotieteellisellä näytöllä tuloksiin hoitotyössä - käsikirja hoitotyön suositusten laadintaan. Helsinki.
- Tienari, J. Mikkelin Yliopistokeskus. <http://www.muc.fi/z-sukupolven-johtaminen-on-maalaisjarjen-kayttoa>. Luettu 19.4.2014.
- Tuppurainen, S. Nuorten asenteita työtä, työn sisältöä ja koulutusta kohtaan. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2010. Tutkimusartikkeli.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Vigoda-Gadot, E. 2007. Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. *Journal of Business & Psychology*. 21(3):377-405.

## LIITTEET

Liite 1. Kirjallisuuskatsauksen alkuperäistutkimusten luotettavuuden arviointiin käytetty lomake.

ALKUPERÄISTUTKIMUSTEN LAADUN ARVIOINTI			
<p>Alkuperäistutkimusten laadun arviointilomake (Jousimaa, Liira, Liira &amp; Komulainen 2010, 1936–1941; Kontio ym. 2007, 103 -107; Sairaanhoidtajaliitto 2004, 10–19).</p> <p>Alkuperäistutkimusten laadun arvioinnin maksimipistemäärä on 20 pistettä.</p> <p>Lomake on Gitta Palomäen ja Heli Piirtolan (2012) opinnäytetyöstä Systemaattinen kirjallisuuskatsaus terveydenhuollon hoitoketjuista ja niiden vaikuttavuudesta. Lomakkeen käyttöön on tekijöiden lupa.</p>			
Tutkimus			
	Kyllä	Ei	Ei tietoa / Ei sovellu
Tutkimuksen tausta ja tarkoitus			
Tutkittava ilmiö on määritelty selkeästi.			
Tutkimuksen aihe on perusteltu kirjallisuuskatsauksen avulla sisällöllisesti, menetelmällisesti ja eettisesti.			
Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävät on määritelty selkeästi.			
Aineisto ja menetelmät			
Aineistonkeruumenetelmät ja – konteksti on perusteltu ja kuvattu riittävän yksityiskohtaisesti.			
Aineiston keruumenetelmä soveltuu tutkittavaan ilmiöön.			
Aineiston keruu on kuvattu.			
Aineiston käsittelyn ja analyysin päävaiheet on kuvattu.			
Analyysimenetelmä soveltuu tutkittavaan ilmiöön.			
Tutkimus on luotettava ja eettisesti toteutettu.			
Tutkimuksen kohderyhmä on relevantti.			
Tutkimuksen otos on riittävä ja sitä on arvioitu. (kvantitatiivinen tutkimus)			
Tutkimuksen sisällön riittävyyttä on arvioitu. (kvalitatiivinen tutkimus)			
Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys			
Tutkija on nimennyt kriteerit, ja niiden pohjalta arvioinut tutkimuksen luotettavuutta.			
Tutkija on pohtinut eettisiä kysymyksiä huolellisesti.			
Tulokset ja johtopäätökset			
Tulosten merkittävyyttä on arvioitu.			
Tutkimuksen tulokset ovat merkittäviä ja yhteneväisiä aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna.			
Tulokset on esitetty selkeästi ja niitä on verrattu aikaisempiin tutkimuksiin.			
Tutkimusten tulokset perustuvat tutkimuksiin ja ovat hyödynnettävissä.			
Kokonaisarvio			
Tutkimus muodostaa eheän, selkeän ja loogisen kokonaisuuden.			
Tutkimuksesta saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin.			
Tutkimus on sovellettavissa suomalaisen terveydenhuollon kenttään.			

Liite 2. Kirjallisuuskatsauksen alkuperäistutkimusten näytön asteen arviointi. (Suomen Sairaanhoidajaliitto, 2004, 21.)

Luokka I	meta-analyysi tai hyvä systemoitu katsaus
Luokka II	systemoitu katsaus tai yksi satunnaistettu hoitokoe (RCT = randomized controlled trial) tai useista hyvistä kvasikokeellisista tutkimuksista, joiden tulokset ovat samansuuntaiset
Luokka IIIa	yksi hyvä kvasikokeellinen tutkimus tai useita muita kvasikokeellisia tutkimuksia, joiden tulokset ovat samansuuntaiset
Luokka IIIb	sisältää useita määrällisesti kuvailevia tai korrelatiivisia tutkimuksia, joiden tulokset ovat samansuuntaiset
Luokka IIIc	useita hyviä laadullisia tutkimuksia, joiden tulokset samansuuntaiset
Luokka IV	yksittäiset hyvät muut tutkimukset, tapaustutkimukset, konsensuslausumat ja asiantuntija-arviot. Kun näyttö on arvostettujen asiantuntijoiden konsensuksen tulosta, kuvataan, miten se on syntynyt

## Liite 3. Kirjallisuuskatsauksen alkuperäistutkimukset taulukoituna

Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, tutkimuksen nimi, maa	Heinilä Tuija, 2013, Alaistaidot hoitajien kuvaamana erikoissairaanhoidossa, Suomi
Tieteenala	Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen
Tutkimuksen 1. tarkoitus ja 2. tutkimuskysymykset	1. kuvata erikoissairaanhoidossa työskentelevien hoitajien näkemyksiä omista alaitaidoistaan 2. Millaisiksi hoitajat arvioivat alaitaitonsa? Millaisiksi hoitajat arvioivat työtyytyväisyytensä? Millaisiksi hoitajat arvioivat esimies-alaisuhteensa?
Tutkimusmetodi	Kvantitatiivinen tilastollinen tutkimus
Kohderyhmä	Tays:n naistentautien ja synnytysten vastualueen hoitajat
Aineiston keruu ja analysointimenetelmä	Sähköinen kyselylomake, tilastollinen analyysimenetelmä (SPSS) N=53
Keskeiset tulokset	Alaitaidoiksi kuvattiin tunnollisuutta, ystävällisyyttä, auttamista ja yhteistyötä. Epäkohtiin puuttuminen ja työpaikan asioihin vaikuttaminen ei ollut niin tärkeää. Esimiehen läsnäoloa arjessa arvostettiin.
Näytön vahvuus / laadun arviointipisteet	IV/16
Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, tutkimuksen nimi, maa	Altuntas S. & Baykal U, 2010, Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors, Turkki.
Tieteenala	Terveystiede
Tutkimuksen 1. tarkoitus ja 2. tutkimuskysymykset	1. määritellä hoitajien luottamusta organisaatioon ja heidän alaitaitojaan sekä tutkia yhteyttä näiden tekijöiden välillä 2.
Metodi	Kvantitatiivinen tutkimus
Kohderyhmä	Sairaanhoitajat, jotka olivat työskennelleet perehdytysjaksonsa Istanbulin eurooppalaisen alueen isoissa sairaaloissa (yli 100 sairaansijaa) N= 482
Aineiston keruu ja analysointimenetelmä	Formaalinen kyselylomake, valmiit testatut mittarit, laskettiin prosenttiosuuksia ja käytettiin Pearsonin korrelaatioanalyysiä
Keskeiset tulokset	Sairaanhoitajilla oli keskimääräisesti korkeampi luottamus esimiehiin ja työtovereihin kuin organisaatioon. Niillä hoitajilla, joiden luottamus oli korkea, oli myös paremmat alaitaidot.
Näytön vahvuus / laadun arviointipisteet	IIIa/19
Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, tutkimuksen nimi, maa	Kegans L., McCamey R., Hammond H., 2012, Organizational citizenship behavior and work experience, Yhdysvallat.
Tieteenala	Terveystiede
Tutkimuksen 1. tarkoitus ja 2. tutkimuskysymykset	1. Tutkimuksen tarkoituksena oli verrata texasilaisten sairaanhoitajien alaitaitoja heidän työkokemuksensa.
Metodi	Kvantitatiivinen tutkimus
Kohderyhmä	Kaikki Texasin osavaltion palveluksessa työskentelevät sairaanhoitajat, myös esimies asemassa olevat N=166
Aineiston keruu ja analysointimenetelmä	Aineisto kerättiin sähköpostikutsulla lähetetyllä sähköisellä kyselylomakkeella ja analysoitiin tilastollisesti verraten aineistoa luotuihin nollahypoteeseihin.
Keskeiset tulokset	Alaitaitojen osa-alueista kansalaistaidot olivat ainoa, jolla oli tilastollinen yhteys työkokemuksen kanssa.
Näytön vahvuus / laadun arviointipisteet	IIIa/18
Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, tutkimuksen nimi, maa	Chen, L., Niu, H., Wang, Y., Yang C., Tsaur, S., 2009, Does job standrization increase organizational citizenship behavior?, Taiwan.
Tieteenala	Hallintotieteet
Tutkimuksen 1. tarkoitus ja 2. tutkimuskysymykset	1. Tutkimuksen tarkoitus oli testata työtehtävien standardisoinnin vaikutusta alaitaitoihin.
Metodi	Kvantitatiivinen tutkimus
Kohderyhmä	Hotellityöntekijät kolmesta hotellista Taipeiin alueelta N=214

Aineiston keruu ja analysointimenetelmä	Aineisto kerättiin kyselylomakkeilla, jotka olivat valmiiksi testattuja. Aineistolle tehtiin varianssianalyysi (ANOVA).
Keskeiset tulokset	Työtehtävien standardisointi vaikuttaa alaistaitojen ilmenemiseen voimakkaasti.
Näytön vahvuus / laadun arviointipisteet	IIIa/18
Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, tutkimuksen nimi, maa	Lehtiniemi S., 2008, Alaistaidot kehittämiskohteena, Suomi
Tieteenala	Kasvatustiede
Tutkimuksen 1. tarkoitus ja 2. tutkimuskysymykset	1. Tarkoituksena oli selvittää, mitä Aamulehden henkilöstössä tapahtuu Aamulehteläistaidot- projektin kuluessa 2. Onko johtotason henkilöiden ja työntekijöiden alaistaitokäsityksissä eroa? Eroavatko naisten ja miesten alaistaidot toisistaan? Onko ekspertin ja noviisin suhtautumisessa alaistaitoihin eroa? Vaikuttaako koulutustaso alaistaidon mukaiseen käyttäytymiseen?
Metodi	Määrällinen tutkimus, seurantatutkimus
Kohderyhmä	Aamulehden työntekijät
Aineiston keruu ja analysointimenetelmä	Aineisto kerättiin kyselytutkimuksella kahdessa osassa, ennen henkilöstön alaistaitojen kehittämishankkeen alkua ja vuoden päästä hankkeen päätyttyä. Aineisto analysoitiin tilastollisesti hyödyntäen pääkomponenttianalyysiä, t-testiä ja varianssianalyysiä. Avovastaukset analysoitiin laadullisesti.
Keskeiset tulokset	Alaistaidoissa ei havaittu selvää kehitystä. Esimiesten sitoutuminen organisaatioon ja työilmapiiristä vastuun ottaminen on korkeampaa. Alaistaidot ovat lähellä esimiestaitoja. Naisilla on kokonaisuudessaan paremmat alaistaidot kuin miehillä, mutta naiset sitoutuvat organisaatioon heikommin. Iäkkäämmät työntekijät olivat vähemmän kehittymishaluisia kuin muut.
Näytön vahvuus / laadun arviointipisteet	IV/18



## Liite 4. Saatekirje

Hyvä vastaanottaja,

Työntekijöiden hyvinvointi ja työssä viihtyminen on Validia-palveluille merkittävä asia. Työhön perehdyttäminen on oleellisessa roolissa vaikuttamassa työntekijöiden hyvinvointiin. Validia-palvelut haluaa kehittää perehdytys- ja kouluttamisjärjestelmäänsä nimenomaan vastavalmistuneiden ja työuraansa aloittelevien työntekijöiden osalta. Tähän liittyen allekirjoittanut tekee tutkimusta vastavalmistuneiden lähihoitajien työelämäodotuksista. Tutkimus on sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata vastavalmistuneiden ja juuri työelämään siirtyneiden lähihoitajien näkemyksiä työelämässä tarvittavasta osaamisesta. Tarkoituksena on myös kuvata nuorten lähihoitajien työelämäodotuksia. Opinnäytetyön tavoitteena on lähihoitajien kokemuksista saadun tiedon perusteella luoda Tampereen Validia- palveluille esimiestyön välineeksi toimintamalli, joka tukee nuorien lähihoitajien työelämään siirtymistä ja työhön sitoutumista sekä lisää heidän valmiuksiaan toimia vastuullisesti työyhteisössä.

Toivoisin osallistumistasi tutkimukseen, koska olet valmistunut alle vuosi sitten ja aloittelet juuri työuraa lähihoitajan työssä. Lisäksi olet syntynyt 1990-luvulla. Tutkimus toteutetaan haastattelemalla ja haastattelut nauhoitetaan. Saat käyttää haastatteluun osallistumiseen työaikaasi ja haastattelu tullaan tekemään sinun työyksikköösi. Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista eivätkä kertomasi asiat tai osallistumatta jättäminen millään lailla vaikuta tulevaan työsaantiisi tai työolosuhteisiisi. Haastattelumateriaali hävitetään tutkimuksen valmistuttua ja tutkimusraportista ei mitenkään käy ilmi vastaajan henkilöllisyys. Tutkimuksen tulokset raportoidaan niin yleisellä tasolla, että vastaajia ei voida raportista tunnistaa. Voit myös missä vaiheessa tahansa perua osallistumisesi tutkimukseen.

Saadaksemme parannettua nuorten, vastavalmistuneiden lähihoitajien työolosuhteita, on tällä tutkimuksella saatu aineisto erittäin tärkeä. Otathan ystävällisesti yhteyttä allekirjoittaneeseen, niin sovimme sinulle sopivan haastatteluajankohdan. Voit myös ottaa yhteyttä kysyäksesi lisätietoja tutkimukseen osallistumisesta.

Ystävällisin terveisin,

Jutta Väänänen

Yamk-opiskelija

jutta.vaananen@invalidiliitto.fi

Liite 5. Teemahaastattelun aihepiirit tutkimuskysymyksittäin

***Mitä työelämäosaaminen ja alaistaidot ovat vastavalmistuneiden lähihoitajien kuvaamana?***

- Miten määrittelisit käsitteen alaistaidot?
- Minkälaista osaamista työelämässä tarvitaan?
- Minkälaisen suhteen haluaisit esimieheesi? Entä työtoverihisi?
- Minkälainen on hyvä alainen? Entä hyvä työtoveri?
- Minkälaisen suhteen haluat luoda asiakkaisiin?

***Minkälaisia pelisääntöjä vastavalmistuneiden lähihoitajien mielestä työpaikalla tulee noudattaa?***

- Tarvitaanko työpaikalla sääntöjä?
- Minkälaisia sääntöjä työpaikalla mielestäsi pitäisi olla?
- Minkälaisiin työpaikan sääntöihin itse voit sitoutua?
- Kuinka hyvin tunnet työehtosopimuksen?

***Mitä vastavalmistuneet lähihoitajat odottavat työelämältä?***

- Minkälainen olisi unelmatyöpaikkasi?
- Minkälainen on hyvä esimies?
- Minkälainen on hyvä työyhteisö?
- Mikä on työssä tärkeintä?

**Esimerkkitilanteet:**

Olet sopinut työvuoroista esimiehesi kanssa. Tarvitset yllättäen vapaata. Kuinka toimit? Moni työntekijä toivoo kesälomaa heinäkuulle. Kuinka kesäloman ajankohta määritellään oikeudenmukaisesti ja kuka tämän määrittelyn tekee?

Asiakas lähettää sinulle kaveripyynnön Facebookissa. Kuinka menettelet tilanteessa?

Esimiehesi antaa sinulle korjaavaa palautetta työtehtävässä toimimisesta. Miten otat palautteen vastaan?

## Liite 6. Aineiston analyysi taulukoituna. Työelämätaidot.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
työntekijä on ammatillinen H1	Ammatillinen suhtautuminen työhön	Ammatillinen suhtautuminen työhön
ammatillinen ote työhön H1		
asioihin suhtaudutaan ammatillisesti H2		
vastuun ottaminen H2	Kyky kantaa vastuuta	Yksilön ominaisuudet
voi antaa vastuuta H1		
yksityisyys halutaan säilyttää H1	Työpaikan ihmissuhteiden pitäminen ammatillisina	Ammatillinen suhtautuminen työhön
säilytetään yksityisyys ja pidetään työ erillään muusta elämästä H1		
työtovereita ei juurikaan tavata vapaa-ajalla H2		
työkaverit ja vapaa-ajan kaverit erikseen H3		
kaikkein kanssa ollaan hyvissä väleissä, mutta ei välttämättä kaveerata H4		
kerrotaan vain vähän omasta elämästä H4		
lähipiiri pidetään rajattuna H4		
omia asioita ei salailla, mutta ei myöskään huudella H2		
asiakkaille ei kerrota henkilökohtaisista asioistaan H1	Oman elämän suojaaminen asiakkailta	Ammatillinen suhtautuminen työhön
asiakkaille ei kerrota henkilökohtaisia asioita H2		
olisi ahdistavaa, jos asiakkaat näkisivät Facebook-profiilin kuvia itsestä H2		
sukunimeä ei haluta kertoa asiakkaille H3		
omia asioita ei puhuta asiakkaille H3		
yksityiselämästä ei puhuta asiakkaille H4		
vaikeassa elämäntilanteessa työn tekeminen auttaa unohtamaan omat asiat H1	Omien asioiden erottaminen työelämästä	Työ erillään vapaa-ajasta
työpäivän ajaksi unohdetaan omat asiat H1		
omia murheita ei tarvitse miettiä työpaikalla H2		
pienessä nuhassakin tullaan töihin, niin hiukan mieli maassakin voi tulla H3		
huonolla mielellä ollessa hoidetaan työt ja lähdetään kotiin H4		
työasiat jätetään työpaikalle H2	Työasioiden erottaminen vapaa-ajasta	Työ erillään vapaa-ajasta
töitä ei mietitä kotona H3		
ei puhuta vapailla työasioista H3		
	Omien tunteiden hallitsemisen suhteessa työasioihin	Tunteiden hallitseminen
työasioista ei loukkaannuta H2		
työpaikalla ei huudeta, suututa tai loukkaannuta kenellekään H2		
työvire riippuu mielialasta H3		
joskus ei jaksaa olla työssä sellainen kuin haluaisi H3		
omat murheet seuraavat työhön H4		
paha mieli näkyy omassa toiminnassa H4		
jos on murheita, ei tee mieli olla ihmisten seurassa H4		
asiakkaat ovat välillä hermostuttavia H3	Asiakastilanteiden herättämisen tunteiden hallinta	Tunteiden hallitseminen
asiakkaiden elämäntilanteet mietityttävät		

H3		
tilanteet työssä voivat olla pelottavia H3		
ei haluta ottaa asiakkaiden asioita kovin lähelle itseä H4		
asiakkaiden kohtaloiden murehtiminen ei auta mitään H4		
asiakkaiden vahvat tunnereaktiot saattavat tulla lähelle itseä H4		
työyhteisöön kuuluminen H1	Ihmissuhdetaidot    työyhteisössä	Yhteisötaidot
ihmisten tasavertainen kohtaaminen H1		
työtovereiden kanssa pitää olla hiukan kaveri H1		
tullaan toimeen kaikkien kanssa H2		
työntekijä yrittää aina olla mukava H2		
kun ei itse ole hallitseva, tulee helpommin muiden kanssa toimeen H3		
tätä työtä ei jaksaa, jos ei ole hyviä työkavereita H4		
ymmärretään, että toisella on välillä huonojakin päiviä H4		
kyky puhua työkavereiden kanssa H1		
puhuminen muustakin kuin työstä H1	Työyhteisössä puhuminen	Vuorovaikutustaidot
kaikkien työkavereiden kanssa voi puhua ja tulee toimeen H2		
osaa tuoda itsensä esille ryhmässä H3		
haastavista asiakkaista puhutaan työyhteisössä, jotta osataan varoa H3		
vaikeista asiakastilanteista voi puhua työyhteisössä. H3		
asioita selvitetään puhumalla H3		
vaikeiden tilanteiden selvittämiseen otetaan esimies mukaan H1	Ristiriitatilanteista selviäminen	Vuorovaikutustaidot
työyhteisössä ei valita puolia H2		
kahdenvälisissä riitatilanteissa muut eivät ota kantaa H2		
vaikeissa tilanteissa asiat käydään kasvo- tusten läpi esimiehen avulla H2		
jonkun toisen täytyy antaa lupa jäädä koti- in sairastamaan H4	Taito arvioida omaa työkun- toa	Yksilön ominaisuudet
sairauslomaa haetaan vasta, kun työnteko on mahdotonta H4		
mieluummin tulee työhön hiukan puoli- kuntoisena, kuin näkee vaivan saadakseen sairauslomaa H3		
työkykyä arvioidaan sen mukaan olisiko työssä enemmän haitaksi vai hyödyksi H2		
työtä tullaan tekemään täysissä mielen ja ruumiin voimissa H1		
työstä jäädään pois, kun sitä ei pystytä tekemään täydellä panoksella H1		
jos työkaverin tuntee vapaa-ajaltakin, on helpompi pyytää apua työtehtävässä H4	Kysyminen,    kyseenalaista- minen ja avun pyytäminen	Yhteisötaidot
asioista, joista ei tiedetä, kysytään työkave- reilta H3		
asiat selviävät, kun osaa kysyä H3		
kokeneemman työntekijän neuvoa usko-		

taan H3		
odotetaan palautetta H3	Palautteen antaminen ja vastaanottaminen	Yhteisötaidot
annetaan palautetta H3		
työtoverilta saadaan helpommin rehellistä palautetta kuin esimieheltä H3		
palautetta otetaan vastaan, jos se ei ole perusteetonta H4		
palautteessa annetaan myös esimerkkejä, kuinka työtehtävän voisi hoitaa paremmin H4		
asiakkaiden kuullen ei anneta palautetta H4		
ei voi oppia, jos kukaan ei korjaa H4		
kerrotaan mitä toinen teki väärin ja miten voisi tehdä paremmin H4		
asiat sanotaan suoraan H4	Suoraan puhuminen	Vuorovaikutustaidot
selän takana puhuminen on pahinta H4		
asiat sanotaan kasvotusten ja rakentavasti H4		
suoraan puhuminen H2		
uhkaavista asiakastilanteista ei heti peräännyttä H4	Toimiminen asiakkaiden kanssa	Työnkuvan hallitseminen
asiakkaiden raivokohtauksia ei siedetä H4		
ei saa jäädä asiakkaan ja seinän väliin H3		
asiakkaiden kanssa pitää olla varuillaan H3		
joskus asiakkaille tiuskitaan takaisin H3		
ei luovuteta vaikeassakaan asiakastilanteessa H2		
asiakkaiden luottamuksen saavuttaminen H1		
välineitä kohdata aggressiivisia asiakkaita H4		
työtoveruus on kumppanuutta H4	Tiimityöskentelyn osaaminen	Yhteisötaidot
huolehditaan työtovereista H4		
tuetaan ja ymmärretään H4		
tehdään töitä yhdessä H3		
jaetaan töitä tasapuolisesti H3		
autetaan pyytämättäkin H3		
tehdään kaikkia työtehtäviä H2		
ei kuormiteta toisia työntekijöitä H2		
tiedetään talon tavat ja osataan toimia työyhteisössä H2		
työn tekeminen hyvin H1	Työn sisällön hallitseminen	Työnkuvan hallitseminen
työstä hyvä kokonaiskuva H2		
osaa työtehtävänsä H2		
luotettavuus H1	Arvostetut ominaisuudet	Yksilön ominaisuudet
hyvät käytöstavat H1		
työelämä vaatii kypsyä H3		
ollaan ahkeria H3		
osataan tehdä töitä järjestelmällisesti H3		
otetaan vastaan haasteita H2	Epämukavuusalueelle meneminen	Yksilön ominaisuudet
vaikeita asioita pitää yrittää uudelleen H3		

on hyvä, että on raamit missä toimia H1	Pelisääntöjen hyväksyminen ja noudattaminen	Yhteisötaidot
työpaikalla pitää olla yhteinen linja H1		
on hyvä, että työssä on selkeät ohjeet H2		
järkeviä sääntöjä on helppo noudattaa H4	Pelisääntöjen hyväksyminen ja noudattaminen	Yhteisötaidot
sääntöjen noudattamisessa ei ole ongelmia H3		
järkeenkäypiä sääntöjä ei ole vaikea noudattaa H2		
säännöt on helppo hyväksyä ja niitä noudattaa H1		
jos tuntuu epäoikeudenmukaiselta, pitää kysyä H2	Kysyminen, kyseenalaistaminen ja avun pyytäminen	Yhteisötaidot
työyhteisön sääntöjä ei automaattisesti tiedä, vaan ne oppii katsomalla ja kysymällä H2		
työyhteisön säännöt selviävät kysymällä H2		
työyhteisön säännöt opetellaan työelämässä H1		
voi myös kyseenalaistaa annettuja työtehtäviä H2	Kysyminen, kyseenalaistaminen ja avun pyytäminen	Yhteisötaidot
sääntöjä voi myös kyseenalaistaa H2		

## Liite 7. Aineiston analyysi taulukoituna. Työelämäodotukset.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
mieluummin pidempiä työ sopimuksia, kuin pelkästään satunnaisia vuoroja H1	Työsuhdemuoto on vakituinen	Työstä turvallisuutta
määräaikainen työsuhde on epävarma H2		
vakituksena työntekijänä kuuluu enemmän työyhteisöön H2		
vakituinen työ on toivottava H2		
lomaa tulee saada sopiva määrä H4	Työstä saa riittävästi vapaata	Elämä ensimmäisenä
yhtenäiset vapaajaksot ovat tärkeitä H2		
työpaikalla on rento ilmapiiri H2	Työ on rentoa	Mielekäs työ
työstä ei oteta liikaa paineita H2		
rento ilmapiiri on työssä tärkeää H4		
rahaa on tienattava yhteiskunnassa H4	Työstä saadaan rahaa	Työstä turvallisuutta
varma toimeentulo on tärkeää H4		
työtä tehdään rahan takia H3		
työstä pitää saada toimeentulo H1		
työvuoroja pystyy järjestelemään esimiehen kanssa H1	Työvuorot eivät rajoita elämää	Elämä ensimmäisenä
työvuorot eivät rajoita elämää H1		
työvuorotoiveet huomioidaan H1		
työvuoroihinsa saa vaikuttaa H2		
elämää pitää pysytä suunnittelemaan työvuoroista riippumatta H2		
mahdollisuus muokata työvuorolistoja omien mieltymysten mukaan on tärkeää H3		
haluaisin tehdä vain ilta- ja yövuoroa H4	Työaika on jotakin muuta kuin perinteistä arkityötä	Räätälöity työ
haluaisin tehdä pelkästään yötyötä H4		
säännöllinen arkityö olisi kuormittavaa H3		
vuorotyötä on mukava tehdä H3		
vuorotyö sopii nuorelle työntekijälle H2		
työajat voisivat olla liukuvammat H1		
työstä pitää nauttia H1	Työ tuottaa mielihyvää	Mielekäs työ
työssä pitää viihtyä H1		
työn pitää olla innostavaa H2		
työn pitää olla myös miellyttävää H3		
työn pitää olla miellyttävää H4		
työn ja oman elämän välillä tasapaino H4	Työ ei ole elämän sisältö	Elämä ensimmäisenä
omaa elämää pystyttävä suunnittelemaan H3		
ihanteellista olisi olla 9 kuukautta työssä ja 3 kuukautta ulkomailla H4		
muun elämän sisältö on tärkeää H3		
en ole työnarkomaani H2		
työyhteisössä otetaan vastuuta H1	Työ on vastuullista	Vastuullinen työ
vakituksessa työssä saa enemmän vastuuta H2		
vastuullinen työ on tärkeää H2		
tavoitteena vastuullisempi työ H3		

työn vastuullisuus on tärkeää H3		
hyvät työkaverit ovat tärkeitä H4	Työtoverit ovat merkittäviä	Työtä yhteisössä
samanhenkiset ihmiset työyhteisössä ovat tärkeitä H2		
työssä on tärkeää voida vaihtaa mielipiteitä työtovereiden kanssa H2		
työyhteisö hyväksyy ihmiset avoimesti mukaan H1		
ammattissa pitää olla monia erilaisia työmahdollisuuksia H2	Työpaikkaa tai työtehtäviä vaihdetaan työuran aikana	Räätälöity työ
monissa eri paikoissa työskentely on toivottavaa H2		
työhön kyllästyy 5-10 vuodessa H2		
työn suhteen mieli saattaa muuttua H2		
työn tulee olla vaihtelevaa H2		
luottamus työyhteisössä H1	Työyhteisö on merkittävä	Työtä yhteisössä
muiden huomioiminen työyhteisössä H1		
työyhteisössä hyväksyvä ja positiivinen ilmapiiri H1		
työ tuo elämään arjen H2	Työ tukee arjen hallintaa	Työstä turvallisuutta
työ tuo elämään päivittäisiä rutiineita H4		
yksin en haluaisi työskennellä H3	Työtä tehdään ryhmässä	Työtä yhteisössä
pienessä työyhteisössä on mukavampi työskennellä kuin yksin H3		
yhdessä tekeminen on työssä tärkeää H2		
en haluaisi työskennellä pelkästään yksin H2		
työyhteisössä on mielekkäämpää työskennellä kuin yksin H2		
ei tarvitse miettiä, mitä esimiehelle voi sanoa H1	Esimiehelle voi puhua	Ammattitaitoinen esimies
esimiehelle uskaltaa puhua H2		
esimies keskustelelee avoimesti H1	Esimies puhuu suoraan	Ammattitaitoinen esimies
esimies puhuu suoraan H4		
esimies puhuu suoraan H3		
esimiehen ei tarvitse lohdutella työntekijöitä, vaan sanoa asiat niin kuin ne ovat H4		
esimies on ammattitaitoinen ja osaa antaa asiallisia ohjeita ja määräyksiä H2	Esimies johtaa ammattitaitoisesti	Ammattitaitoinen esimies
esimies pitää asiat hallinnassa ja toimii esimiesroolissa H2		
esimies ymmärtää alaistensa työn luonnetta H3	Esimies johtaa läheltä	Ammattitaitoinen esimies
esimies ei katsele ylhäältä päin asioita H4		
esimies on kiinnostunut työntekijöistä H3		
esimies ei sivuuta työntekijöiden asioita H4		
tavoitteena on sellainen työ, jossa on oma työpöytä H2	Työ on itselle sopivaa	Räätälöity työ
tavoitteena on siistimpi työ H3		
tavoitteena sellainen työ, johon voisi ottaa vaikka koiransa mukaan H4		



ulkomailla työskentely on tavoitteena H3	Ulkomailla työskentely on mahdollista	Räätälöity työ
tähtään ulkomaille töihin H4		

## Liite 8. Pääkäsitteiden muodostuminen sisällön analyysissä. Työelämätaidot.

Alaluokat	Yläluokat	Pääkäsitteet
Ammatillinen suhtautuminen työhön	Ammatillinen suhtautuminen	Ammatillisuus
Työpaikan ihmissuhteiden pitäminen ammatillisina		
Oman elämän suojaaminen asiakailta		
Omien asioiden erottaminen työelämästä		
Työasioiden erottaminen vapaa-ajasta		
Omien tunteiden hallitseminen suhteessa työasioihin	Tunteiden hallitseminen	
Asiakastilanteiden herättäminen tunteiden hallinta		
Toimiminen asiakkaiden kanssa	Työnkuvan hallitseminen	
Työn sisällön hallitseminen		
Omien asioiden erottaminen työelämästä	Työn erottaminen vapaa-ajasta	Yksilö ja yksityisyys
Työasioiden erottaminen vapaa-ajasta		
Oman elämän suojaaminen asiakailta		
Arvostetut ominaisuudet	Yksilön ominaisuudet	
Epämukavuusalueelle meneminen		
Taito arvioida omaa työkuntoa		
Kyky kantaa vastuuta		
Pelissäntöjen hyväksyminen ja noudattaminen	Yhteisötaidot	Yhteisöllisyys
Kysyminen, kyseenalaistaminen ja avun pyytäminen		
Tiimityöskentelyn osaaminen		
Palautteen antaminen ja vastaanottaminen		
Työyhteisössä puhuminen	Vuorovaikutustaidot	
Ristiriitatilanteista selviäminen		
Suoraan puhuminen		
Ihmissuhdetaidot työyhteisössä		

## Liite 9. Pääkäsitteiden muodostuminen sisällön analyysissä. Työelämäodotukset.

Alaluokka	Yläluokka	Pääkäsite	
Työsuhtemuoto on vakituinen	Työstä turvallisuutta	Vastuullisesta työstä toimeentulo	
Työstä saadaan rahaa			
Työ tukee arjen hallintaa			
Työ on vastuullista	Vastuullinen työ		
Työstä saa riittävästi vapaata	Elämä ensimmäisenä	Omaan elämään sopiva työ	
Työ ei ole elämän sisältö			
Työvuorot eivät rajoita elämää			
Työ on rentoa	Mielekäs työ		
Työ tuottaa mielihyvää			
Työ on itselle sopivaa	Räätälöity työ		
Ulkomailla työskentely on mahdollista			
Työpaikkaa tai työtehtäviä vaihdetaan työuran aikana			
Työaika on jotakin muuta kuin perinteistä arkityötä			
Työyhteisö on merkittävä	Työtä yhteisössä	Työtä yhteisössä esimiehen johdolla	
Työtä tehdään ryhmässä			
Työtoverit ovat merkittäviä			
Esimiehelle voi puhua	Ammattitaitoinen esimies		
Esimies puhuu suoraan			
Esimies johtaa ammattitaitoisesti			
Esimies johtaa läheltä			